

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>ЭКОНОМИКА ТРУДА</b>	<b>В.К. Бурлачков</b> Занятость как цель макроэкономической политики ..... 3
	<b>Н.А. Волгин, И.Ф. Демидов</b> Эффективность системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях: новые сюжеты исследования, методика оценки, практическая направленность ..... 15
	<b>Л.С. Ржаницына</b> Заработная плата как фактор экономического оживления ..... 26
	<b>К.Г. Кязимов</b> Профессиональная компетентность в управлении человеческими ресурсами ..... 40
<b>ЭКОНОМИКА. ТРУД. ЗАНЯТОСТЬ</b>	<b>А.Н. Больницкая</b> Труд как область научных исследований ..... 49
	<b>Т.Н. Алексеева</b> Анализ занятости лиц пенсионного возраста в Республике Бурятия ..... 61
<b>СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ И ПРОЦЕССЫ</b>	<b>Ф.И. Шарков</b> Теоретико-методологические и методические основы построения функционирующей систем социального мониторинга ..... 70
	<b>В.И. Захарова</b> Медиативные функции профсоюзов как института гражданского общества в разрешении трудовых конфликтов ..... 79
	<b>А.Ю. Гусев</b> Конституционное право на социальное обеспечение: понятие и содержание ..... 88
	<b>В.Д. Роик</b> От «бесплатного» социального обеспечения к системе страхования рисков старости ..... 99
	<b>Т.В. Грянченко</b> Основные проблемы пенсионной системы РФ и ориентиры ее совершенствования ..... 111

<b>УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ</b>	<b>А.Д. Бурыкин</b> Инновационный проект как составляющая развития экономики предприятия ..... 128
<b>ТРУДОВОЕ ПРАВО</b>	<b>Н.А. Бриллиантова, Л.В. Алексеева</b> О некоторых аспектах процедуры заключения трудового договора с лесозаготовителями ..... 142
<b>ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ</b>	<b>О.Ю. Захарова</b> Тильзитские соглашения 1807 года. Создание новой европейской политической системы ..... 153

# ЗАНЯТОСТЬ КАК ЦЕЛЬ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

**Автор: Бурлачков В.К.**

Бурлачков Владимир Константинович — доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой финансового менеджмента и внешнеэкономической деятельности АТиСО, главный научный сотрудник Института экономики РАН.

Адрес: 119454. г. Москва, ул. Лобачевского, 90.

Тел. 8-495-651-36-19. E-mail: vkburl@gmail.com.

**Аннотация.** В статье анализируются теоретические и практические аспекты использования показателя занятости в качестве цели макроэкономической политики. Изучен зарубежный опыт его применения как цели макроэкономического регулирования. Определены предпосылки и условия формирования такой цели политики. Отмечены препятствия, которые могут возникнуть при подобном использовании показателя занятости. Проанализированы особенности фрикционной, циклической безработицы в современной экономике и тенденции их формирования. Отмечены причины расхождений между показателем занятости и индексом трудового участия. Раскрыты причины перехода ФРС США к использованию индекса условий рынка труда (LMCI). Проанализировано использование показателя безработицы в современных макроэкономических моделях. Изучены нынешние условия формирования естественного уровня безработицы. Определены особенности показателей NAIRU (уровень безработицы, не приводящий к инфляции) и NAWRU (уровень безработицы, не приводящий к росту заработной платы). Раскрыта современная трактовка мультипликатора занятости. Обоснована теоретическая и практическая целесообразность использования показателя занятости в качестве экономического инварианта. Сделан вывод о необходимости регулирования занятости на основе комплексного использования всех элементов макроэкономической политики.

**Ключевые слова:** занятость, безработица, циклическая безработица, структурная безработица, макроэкономическая политика, NAIRU, NAWRU, мультипликатор занятости, экономический инвариант.

Изучение теоретических и практических аспектов использования показателя занятости в качестве цели макроэкономической политики предполагает:

- выявление предпосылок использования такого индикатора;
- анализ объективных ограничений его применения;
- разработку мер, реализуемых в рамках конкретных элементов макроэкономической политики, для достижения положительного результата.

Поддержание высокого уровня занятости в национальной экономике, во-первых, предопределяет социальный мир в обществе, во-вторых,

является обязательным условием макроэкономической стабильности. По этой причине обеспечение стабильного уровня занятости и, соответственно, низкой безработицы является в ряде стран одной из важнейших целей денежно-кредитной (монетарной) политики центрального банка и, соответственно, макроэкономической политики в целом.

Так, в соответствии с Законом о Федеральной резервной системе (ФРС) США: «Совет Директоров Федеральной резервной системы и Федеральный комитет по операциям на открытом рынке будут поддерживать долгосрочный рост денежных и кредитных агрегатов, соизмеримый с долгосрочной способностью экономики к увеличению производства, тем самым эффективно обеспечивая достижение целей максимальной занятости, ценовой стабильности и умеренных долгосрочных процентных ставок» [1]. Целевые показатели ФРС составляют: по безработице — 6,5 процента, по инфляции — 2,0. В четвертом квартале 2014 года безработица в США снизилась до 5,8 процента [2].

В 2013 году Банк Англии объявил об установлении целевого показателя по безработице, обеспечиваемого при осуществлении монетарной политики, на уровне 7 процентов [3]. Двумя другими целями политики Банка Англии являются низкий уровень инфляции и финансовая стабильность.

Европейский центральный банк (ЕЦБ) во главу угла поставил ценовую стабильность. Этот регулятор также обязан обеспечивать реализацию экономической политики Евросоюза (ЕС), в том числе достижение таких целей этой организации, как полная занятость и сбалансированный рост. Но ЕЦБ, как следует из заявления его руководства, неспособен оказывать влияния на уровень занятости в Евросоюзе в силу объективных обстоятельств — показатели безработицы в ЕС различаются от 5 процентов — в Германии до 25 — в Испании, составляя в среднем по данным на 2014 год 11,5 процента [4]. Очевидно, что неспособность ЕЦБ влиять на безработицу и, соответственно, уровень занятости является серьезным ограничением для реализации такого важного элемента макроэкономической политики, как монетарная политика.

В соответствии с действующим законодательством приоритеты Банка России — это обеспечение устойчивости национальной валюты и стабильность финансового рынка. Между тем поддержание экономического роста и высокой занятости к ним не относятся. Но, несмотря на низкий уровень безработицы, в российской экономике проявляется макроэкономическая нестабильность и, соответственно, существует риск циклической безработицы. Причем модернизация отечественной хозяйственной системы способна усилить риск структурной безработицы. В этой связи для нашей страны актуально проведение макроэкономической политики, обеспечивающей высокую занятость в средне— и долгосрочной перспективе.

Большое внимание, которое центральные банки ведущих стран уделяют показателям занятости при проведении монетарной политики, сви-

детельствует о комплексности их подходов к денежно-кредитному регулированию, основанных не на отдельных моделях, а на полном учете всей доступной информации о состоянии экономической системы. Необходимость таких подходов к анализу макроэкономических показателей, учитываемых при принятии решений в сфере монетарной политики, определяется, во-первых, высокой турбулентностью современной экономики, во-вторых, ограниченными возможностями экономико-математического моделирования.

Установление ФРС количественной цели по безработице (6,5%) фактически означает наличие количественной цели по занятости. Но в документах ФРС отмечается: (1) факторы, определяющие максимальную занятость, могут изменяться во времени; (2) количественная оценка максимальной возможной занятости связана с серьезными проблемами; (3) оценки максимальной занятости в связи с их неопределенностью могут подлежать пересмотру [5].

Основной проблемой регулирования занятости и, соответственно, безработицы мерами монетарной политики является выявление их циклической и структурной составляющих. При преобладании циклической составляющей безработицы основные усилия центрального банка должны быть направлены на стимулирование совокупного спроса. В случае если безработица стала структурной, необходимо комплексное использование всех элементов макроэкономической политики, в том числе бюджетной, промышленной, региональной.

Однако серьезную проблему составляет идентификация циклических и структурных элементов безработицы. Традиционный инструмент оценки структурного элемента безработицы — кривая Бевериджа, определяемая на основе сопоставления показателей динамики вакансий и уровня безработицы. Сочетание роста вакансий с высоким показателем незанятых считается отражением структурного дисбаланса на рынке труда, поскольку в этом случае преобладает спрос на высококвалифицированную рабочую силу, а предложение труда исходит от работников с низкой квалификацией. Очевидно, что в таких условиях стимулирование совокупного спроса мерами монетарной политики способно оказать ограниченное влияние на рынок труда. При этом возникает угроза усиления инфляционного процесса.

Существует высокая вероятность связей между циклической и структурной безработицей, причем эти связи могут иметь нелинейный характер. В частности, наблюдаемое в последние годы в США явление «поляризации» рабочей силы, т. е. сокращение спроса на рабочую силу средней квалификации, может объясняться не циклическим замедлением экономики, а структурными явлениями, в том числе технологическими сдвигами в пользу современных отраслей, а также переносом производства в страны с относительно дешевой рабочей силой. Непринятие

мер против циклической безработицы создает угрозу ее превращения в структурную. Это связано с тем, что нехватка платежеспособного спроса в национальной экономике является тормозом развития новых, высокотехнологичных производств. Но стимулирование совокупного спроса повышает риски усиления инфляционного процесса.

Серьезной проблемой проведения монетарной политики, в частности, в США, стал выбор показателей занятости. Дело в том, что падение безработицы в последние два года до 5,8 процента сочетается в этой стране со снижением индекса трудового участия (Labor Force Participation Rate — LFPR). Этот индекс рассчитывается как отношение численности занятых к численности населения в трудоспособном возрасте. В январе 2004 года LFPR составлял 66,1, в сентябре 2007 г. — 66,0; в сентябре 2014 года — 62,7 [2]. Падение этого индекса может быть связано как со снижением спроса на рабочую силу в условиях низкой конъюнктуры, так и с невозможностью для некоторых категорий работников найти новое рабочее место. Первое объясняется циклическими колебаниями, второе — структурными изменениями.

С 2014 года ФРС ввела новый показатель состояния занятости — индекс условий рынка труда (Labor Market Conditions Index — LMCI). Этот индекс включает 19 показателей, характеризующих различные аспекты трудовой активности, и представляет собой факторную модель. LMCI состоит из уровня безработицы, индекса трудового участия, показателя временной занятости, списочной занятости, среднегодовой зарплаты, вакансии, динамики найма и увольнений работников и других индикаторов [6]. Были проведены ретроспективные расчеты LMCI с 1976 года. В кризисный для американской экономики период с января 2008 года по июнь 2009 года снижение индекса составило 350 пунктов. В 2010–2014 годах отмечался неустойчивый рост индекса [6].

Хотя поддержка занятости является законодательно установленной целью ФРС, ее практическое достижение при реализации соответствующих мер монетарной политики вызывает ряд вопросов. В частности, при росте безработицы до 8,1 процента ФРС в рамках количественного смягчения осуществила масштабную программу выкупа финансовых активов. Фактически был проведен «капитальный ремонт» основных сегментов финансовых рынков, в том числе денежного, облигационного, ипотечных ценных бумаг, а также финансовых институтов, имеющих системное значение. В ходе трех раундов количественного смягчения ФРС создала такой объем денежной ликвидности, который привел к росту фондового индекса S&P-500 в течение 2013 года на 30 процентов при увеличении реального ВВП США за тот же период на 1,7 процента.

Однако после падения безработицы в США до 6,0 процентов ФРС ввела новый показатель состояния рынка труда и продолжила поддерживать уровень процентной ставки на денежном рынке в 0,25 процента.

Это позволяет утверждать, что фактической, хотя и не декларируемой целью политики ФРС стала поддержка финансового рынка.

Серьезная проблема монетарной политики, обеспечивающей регулирование занятости, — ее теоретическая обоснованность, т. е. соответствие представлениям о закономерностях и особенностях экономических процессов. Такое соответствие является условием прогнозирования результатов реализации конкретных мер проводимой политики, в том числе в сфере занятости. Представляется очевидным, что занятость проявляет существенные циклические колебания. По этой причине для ее анализа не могут использоваться традиционные модели общего равновесия (вальрасовские модели). Их особенность состоит в неучете таких эффектов, как асимметричность рыночной информации, провалы рынков, внешние шоки, несовершенная конкуренция. Но основной недостаток таких моделей состоит в неучете финансовой асимметрии, основанной на действии денежного мультипликатора. В периоды экономического подъема расширение банковского кредитования приводит к росту денежного предложения. Например, полученный коммерческим банком депозит в 100,0 тыс. рублей может быть использован для выдачи кредита на сумму в 90,0 тыс. рублей. В результате такой операции в экономике будут созданы дополнительные безналичные деньги на сумму 90,0 тыс. рублей. По этой причине на фазе циклического подъема темп роста совокупного спроса опережает темп увеличения совокупного предложения. Наблюдается повышательная ценовая динамика. Растет спрос на труд. Обратная ситуация складывается на фазе циклического кризиса. Снижение кредитных операций изменяет динамику денежных агрегатов. Темп падения совокупного спроса превышает темп снижения совокупного предложения, предопределяя дефляционные тенденции и уменьшение спроса на труд.

Основным направлением развития вальрасовских моделей равновесия стала попытка учета технологических сдвигов, периодически проявляющихся в реальной экономике. Поэтому новый класс моделей получил название моделей реального делового цикла или в последней версии — динамических стохастических моделей общего равновесия — DSGE-моделей, в которых денежное предложение представляется стохастическим (случайным) процессом. Однако модернизация модели реального делового цикла не позволила учитывать как провалы рынка, приводящие к падению занятости, так и асимметричность рыночной информации, являющуюся причиной непрогнозируемых конъюнктурных колебаний. Важно отметить, что асимметричность создается участниками рынков преднамеренно с целью манипулирования ценовыми показателями. Последними примерами таких манипуляций является воздействие крупных международных банков в собственных интересах на

основную ставку мирового денежного рынка LIBOR и на динамику котировок мирового валютного рынка.

Кейнсианский подход к разработке и реализации монетарной политики состоит в анализе условий равновесия совокупного спроса и совокупного предложения, а также сбалансированности товарного и денежного рынков при определенных сочетаниях объема выпуска и процентной ставки. Колебания занятости в кейнсианской концепции становятся следствием изменений совокупного спроса. Влияние на его динамику может быть оказано как снижением процентной ставки, так и увеличением бюджетных расходов. Поэтому в концепции кейнсианства предполагается тесная координация монетарной и бюджетной политики. Особенностью кейнсианского подхода является утверждение о жесткости (негибкости) заработной платы, т. е. ее устойчивости в ходе экономического цикла. Это препятствует быстрым изменениям на рынке труда и приводит к падению выпуска. В свою очередь, снижение выпуска предопределяет хроническую безработицу.

С началом кризисных явлений в мировой экономике ведущие страны перешли к модели монетарной политики, близкой к кейнсианскому типу. Это отразилось в снижении процентных ставок и увеличении денежного предложения в рамках т. н. количественного смягчения. Любопытно, что в период кризисных явлений не нашел подтверждения один из основных постулатов кейнсианской доктрины — положение о жесткости заработной платы. Согласно современным исследованиям ведущих стран заработная плата работников с низкой квалификацией носит умеренно циклический характер. Но это не повлияло на широкое использование кейнсианского подхода при преодолении экономической турбулентности.

В научной литературе, посвященной проблемам занятости и безработицы, большое внимание традиционно уделяется закономерности, выражаемой кривой Филлипса. Первоначально эта кривая отражала связь увеличения заработной платы с ростом спроса на труд, предопределяющим снижение безработицы. Но впоследствии показатель роста заработной платы был заменен на темп инфляции. Новая «кривая Филлипса» стала отражать связь между инфляцией и безработицей. Наличие такой связи было подтверждено статистическими данными по экономике США за период 1961-1969 годы. Однако впоследствии существование этой связи не находило подтверждения ни в одной стране [7].

В соответствии с трактовкой кривой Филлипса, предложенной Э. Фелпсом, связь между инфляцией и безработицей обеспечивается за счет т. н. естественного уровня безработицы, при котором ожидаемый экономическими агентами уровень инфляции не изменяется [8]. Однако проведение монетарной политики, направленной на падение безработицы ниже естественного уровня, приведет к росту инфляци-



онных ожиданий. Их повышение связано с тем, что меры по стимулированию спроса определяют повышательную ценовую динамику в экономике. В такой ситуации возникнет спираль «зарплата — цены». В современной трактовке естественный уровень включает фрикционную и структурную безработицу. Считается, что при таком уровне не наблюдается ускорения инфляции.

С теоретической точки зрения представляется очевидным, что число лиц, ищущих работу, может быть относительно устойчивым. Тем не менее, нельзя отрицать, что колебания трендов в их численности могут быть как повышательные, так и понижательные. Это подтверждается эмпирическими данными о динамике безработицы в европейских странах в 60-80-х годах XX века и в США в 90-е. Такие тренды, по нашему мнению, определяются структурой фрикционной безработицы. Она включает тех, кто выбирает лучшую работу и тех, кто не может найти любую приемлемую работу. Такая ситуация может складываться и при высокой, и при низкой конъюнктуре, т. е. на различных фазах экономического цикла. Но на фазе подъема больше количество тех, кто ищет лучшую работу, а на фазе депрессии — тех, кто согласен на приемлемую. Очевидно, что наличие таких трендов определяет изменения естественного уровня безработицы.

Кроме того, проблематично включение в естественный уровень такого элемента, как структурная безработица. Технологическое развитие в определенные периоды может как ускоряться, так и замедляться. Очевидно, что при масштабной структурной перестройке экономики в традиционных отраслях произойдут массовые увольнения. Это приведет к росту безработицы среди работников средней квалификации. Вряд ли есть основания считать такую безработицу естественной и отказываться от мер по ее минимизации.

В соответствии с современными представлениями естественным уровнем безработицы считается такой ее уровень, при котором сложившаяся заработная плата обеспечивает сбалансированность спроса на труд и его предложения. Предполагается, что падение безработицы ниже естественного уровня приводит к росту инфляции и, наоборот, рост безработицы выше естественного уровня определяет падение темпов инфляционного процесса. Но естественный уровень безработицы способен изменяться со временем в результате проявления фундаментальных факторов, влияющих на рынок труда. Тем не менее, этот уровень отражает макроэкономические условия, при которых уровни заработной платы и цен находятся в определенном соответствии. На основе приведенных соображений обычно формулируется вывод о существовании такого уровня безработицы, который не может быть снижен мерами, реализуемыми в рамках монетарной политики. Но такая политика способна уменьшить колебания безработицы [9. С. 4].

В отличие от естественного уровня безработицы, формирующегося под влиянием средне— и долгосрочных структурных изменений, NAIRU (Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment) является краткосрочным (на период до одного года) показателем динамики занятости. В приводимом К. Уолшем примере в неурожайные годы при росте потребительских цен сформируется уровень безработицы, соответствующий новому уровню инфляции. И это отразится в росте NAIRU [9. С. 2]. Следовательно, NAIRU является более изменчивым показателем по сравнению с естественным уровнем безработицы. Но из приведенного К. Уолшем примера следует лишь то, что при конъюнктурном изменении цен может увеличиться циклическая безработица. Поэтому, на наш взгляд, нет оснований считать показатель NAIRU достаточно обоснованным. Некоторые авторы полагают, что NAIRU — это аналог естественного уровня безработицы [9. С. 2].

Европейская комиссия использует схожий показатель — уровень безработицы, не приводящий к росту заработной платы (Non-Accelerating Wage Rate of Unemployment — NAWRU). Этот показатель определяет уровень безработицы, при котором рост денежной заработной платы сохраняется на стабильном уровне, т. е. не происходит его ускорения, свидетельствующего о превышении спроса на труд над его предложением. Но нет оснований считать NAWRU теоретически обоснованным показателем. Это связано с тем, что рост заработной платы зависит от группы факторов, а не только от безработицы.

Успешность макроэкономической политики, направленной на поддержание высокой занятости, в значительной степени зависит от адекватной оценки мультипликационного эффекта, обеспечиваемого государственными и частными инвестициями. Как известно, концепция мультипликатора занятости была выдвинута Р. Ханом в 1931 году и развита Дж. Кейнсом в 1936 году. Особенности действия мультипликаторов занятости и инвестиций подробно и обстоятельно проанализированы в исследовании С.С. Губанова [10]. Им разработана концепция воспроизводственного мультипликатора, учитывающая разделение капитала на реальный и спекулятивный.

Для целей настоящей работы важно проанализировать специфику мультипликатора занятости. Его основой являются государственные и частные инвестиции в производственную сферу и инфраструктуру. Первоначальные инвестиции приводят к увеличению заказов, получаемых в смежных отраслях и производствах. Их выполнение предполагает увеличение производственных мощностей, т. е. осуществление дополнительных капиталовложений. Одновременно возрастает спрос на труд. Рост объема выплачиваемой заработной платы предопределяет увеличение потребления. Соответственно, повышается спрос на труд во II подразделении. Необходимость увеличения выпуска потребительских

товаров предопределяет рост заказов на производство оборудования для II подразделения. На этой основе можно выделить следующие элементы мультипликатора занятости: (1) стимулирование роста рабочих мест в сфере производства средств производства; (2) повышение занятости в сфере производства предметов потребления; (3) возвратный эффект — стимулирование создания рабочих мест в сфере производства средств производства при выполнении заказов, поступающих от производителей потребительских товаров.

Существенное повышение эффективности макроэкономической политики, в том числе в сфере регулирования занятости, может быть достигнута при использовании т. н. экономических инвариантов. Их применение позволяет воздействовать на прогнозируемость хозяйственной системы.

Как известно, высокая степень прогнозируемости физических систем обеспечивается действием т. н. законов сохранения, в том числе энергии, импульса, момента импульса. Действие этих законов предопределено наличием в физических системах симметрий и обусловленных ими инвариантов — сохраняющихся величин. Инвариантность выражает устойчивость взаимодействий в физических процессах. В экономических системах, в которых принимают решения люди, а рынки могут становиться предметами манипулирования, таких устойчивостей не наблюдается. В экономике количество факторов, влияющих на процессы, не является постоянным и меняется со временем.

В этой связи возникает проблема использования в хозяйственной системе для повышения ее устойчивости и прогнозируемости искусственных инвариантов, т. е. долгосрочных экономических показателей [11].

В разное время предпринимались попытки применения таких экономических показателей, как стабильный темп роста денежной массы, правило установления процентной ставки, фиксированный валютный курс. Однако все эти попытки оказались неудачными, поскольку указанные показатели формируются непосредственно в экономической системе при взаимодействии развивающихся в ней процессов [12]. Очевидно, что неудачу потерпит попытка таргетирования инфляции. Дело в том, что темп роста цен обусловлен таким экономическим процессом, как взаимодействие денежной и товарной масс.

В качестве успешных попыток использования экономических инвариантов можно назвать масштаб цен, т. е. введение денежной единицы как соотношения между ценами товаров, а также минимальный официальный размер оплаты труда (МРОТ). Эти показатели являются экзогенными по отношению к экономической системе, т. е. не определяются в ней непосредственно. В качестве возможных экономических инвариантов могут рассматриваться: соотношение между сбережением и потреблением, а также соотношение между процентной ставкой и средней рентабельностью в реальном секторе [13].

В этой связи возникает вопрос о возможности использования в качестве экономического инварианта показателя занятости на уровне 94 процентов трудоспособного населения, т. е. при безработице в 6 процентов. Очевидные проблемы применения такого инварианта связаны с возможными колебаниями фрикционной и структурной безработицы, с падением занятости в периоды циклических кризисов. Вместе с тем следует учитывать, что регулирование занятости может осуществляться лишь при комплексном использовании всех элементов макроэкономической политики. Так, меры, реализуемые в рамках монетарной политики, способны стимулировать совокупный спрос за счет воздействия на процентные ставки, денежные агрегаты, валютный курс. Однако они лишь опосредованно влияют на структурные сдвиги в экономике и структурную безработицу. Ее минимизация более эффективно обеспечивается при реализации мер бюджетной, промышленной, а также научно-технической политики. На состояние занятости заметное воздействие способна оказать политика в сфере образования, если она будет направлена не только на формирование компетенций, но и на получение студентами навыков самообучения, необходимого для освоения новых профессий, т. е. будет поставлена задача «учить человека учиться».

Использование показателя занятости как инварианта предопределяет реализацию мер по поддержке экономической активности на национальной территории в случае расширения бизнес-структурами практики переноса производства в другие страны и широкого использования аутсорсинга.

Таким образом, несмотря на определенные ограничения, существует объективная возможность использования занятости в качестве экономического инварианта и, соответственно, цели макроэкономической политики. Достижение этой цели должно обеспечиваться за счет активного и комплексного использования всех элементов указанной политики. Для России в современных условиях целесообразно использование показателя занятости как цели макроэкономической политики, прежде всего для управления рисками циклической и структурной безработицы.

### **Список литературы**

1. Federal Reserve Act // Board of Governors of the Federal Reserve System. URL: <http://www.federalreserve.gov/aboutthefed/fract.htm>
2. Economic News Releases // Bureau of labor statistics. URL: <http://www.bls.gov/bls/newsrels.htm#major>
3. Strategic Plan: Background information // Bank of England. URL: <http://www.bankofengland.co.uk/about/Documents/pdfs/stratplanback.pdf>
4. Draghi M. Unemployment in the euro area. URL: <http://www.ecb.europa.eu/press/key/date/2014/html/sp140822.en.html>.

5. Federal Reserve Issues. FOMC Statement of Longer-Run Goals and Policy Strategy. Press release. January 25, 2012. URL: [www.federalreserve.gov/newsevents/press/monetary/20120125c.htm](http://www.federalreserve.gov/newsevents/press/monetary/20120125c.htm).

6. Chung H., Fallick B., Nekarda K., Rather D. Assessing the Change in Labor Market Conditions // FEDs Notes. May, 22. 2014. URL: <http://www.federalreserve.gov/econresdata/notes/feds-notes/2014/assessing-the-change-in-labor-market-conditions-20140522.html>.

7. Bias P. A Note on the Textbook Phillips Curve // Research in business and economics journal. Vol. 4, August 2011. . URL: <http://www.aabri.com/manuscripts/11778.pdf>.

8. Phelps E. Phillips curve expectation inflation and optimal unemployment over time // *Economica*. — 1967. — August.

9. Walsh C. The national rate NAIRU and monetary policy // FRBSF Economic letters. September 18, 1998. URL: <http://www.frbsf.org/economic-research/publications/economic-letter/1998/september>.

10. Губанов С. Воспроизводство рабочих мест и новая норма в США // *Экономист*. — 2013. — № 2. С. 16-63; № 7. С. 19-65.

11. Бурлачков В. К. Проблема прогнозируемости экономической системы: теоретические аспекты // *Вопросы экономики*. — 2010. — № 11. С. 136-142.

12. Бурлачков В. К. Макроэкономика, монетарная политика, глобальный кризис.— М., 2013.

13. Burlachkov V. The Problem of Predictability of the Economic System: Theoretical Aspects // *Journal «Social Sciences»*. — 2011. — № 2. URL: <http://dlib.eastview.com /browse/doc24783355>.

## **EMPLOYMENT AS A GOAL OF MACROECONOMIC POLICY**

**Author: Burlachkov V. K.**

Burlachkov Vladimir Konstantinovich — the Doctor of Economics, professor, head of the department of financial management and foreign economic activity at the Academy of Labour and Social Relation (ATiSO), the chief researcher of Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences.

Address: 90, Lobachevsky St., Moscow, Russia, 119454.

Phone: 8-495-651-36-19. E-mail: [vkbur@gmail.com](mailto:vkbur@gmail.com).

**Abstract.** The article analyses theoretical and practical aspects of using an indicator of employment as the goal of macroeconomic policy. Foreign experience of its application as the goal of macroeconomic regulation is studied. Prerequisites and conditions of formation of such goal of policy are defined. Obstacles which can arise at similar use of an indicator of employment are noted. Features of frictional, cyclic unemployment in modern economy and a tendency of their formation are analysed. The reasons of divergences between an indicator of employment and an index of labor participation are noted. The reasons of transition of the U.S. Fed to using the index of conditions of labor market (LMCI) are revealed. The Use of an indicator of unemployment in modern macroeconomic models is analysed. Present conditions of formation of natural unemployment rate are studied. Features of indicators of NAIRU (the unemployment rate which doesn't lead to inflation) and NAWRU (the unemployment rate which doesn't

lead to growth of a salary) are defined. The modern treatment of the employment multiplier is revealed. Theoretical and practical feasibility of using the indicator of employment as an economic invariant is proved. There is made a conclusion on need of regulation of employment on the basis of complex use of all elements of macroeconomic policy.

**Keywords:** employment, unemployment, cyclic unemployment, structural unemployment, macroeconomic policy, NAIRU, NAWRU, employment multiplier, economic invariant.

## References:

1. Federal Reserve Act // Board of Governors of the Federal Reserve System. URL: <http://www.federalreserve.gov/aboutthefed/fract.htm>
2. Economic News Releases // Bureau of labor statistics. URL: <http://www.bls.gov/bls/newsrels.htm#major>
3. Strategic Plan: Background information // Bank of England. URL: <http://www.bankofengland.co.uk/about/Documents/pdfs/stratplanback.pdf>.
4. Draghi M. Unemployment in the euro area. URL: <http://www.ecb.europa.eu/press/key/date/2014/html/sp140822.en.html>.
5. Federal Reserve Issues. FOMC Statement of Longer-Run Goals and Policy Strategy. Press release. January 25, 2012. URL: [www.federalreserve.gov/newsevents/press/monetary/20120125c.htm](http://www.federalreserve.gov/newsevents/press/monetary/20120125c.htm).
6. Chung H., Fallick B., Nekarda K., Rather D. Assessing the Change in Labor Market Conditions // FEDs Notes. May, 22. 2014. URL: <http://www.federalreserve.gov/econresdata/notes/feds-notes/2014/assessing-the-change-in-labor-market-conditions-20140522.html>.
7. Bias P. A Note on the Textbook Phillips Curve // Research in business and economics journal. Vol. 4, August 2011. URL: <http://www.aabri.com/manuscripts/11778.pdf>.
8. Phelps E. Phillips curve expectation inflation and optimal unemployment over time // *Economica*. — 1967. — August.
9. Walsh C. The national rate NAIRU and monetary policy // FRBSF Economic letters. September 18, 1998. URL: <http://www.frbsf.org/economic-research/publications/economic-letter/1998/september>.
10. Gubanov S. Vosproizvodstvo rabochih mest i novaya norma v SShA // *Ekonomist*. — 2013. — № 2 C. 16-63; № 7 C. 19-65.
11. Burlachkov V. K. Problema prognoziruemosti ekonomicheskoy sistemy: teoreticheskie aspekty // *Voprosy ekonomiki*. — 2010. — № 11. C. 136-142.
12. Burlachkov V. K. Makroekonomika, monetarnaya politika, global'nyj krizis. — M., 2013.
13. Burlachkov V. The Problem of Predictability of the Economic System: Theoretical Aspects // *Journal «Social Sciences»*. — 2011. — № 2. URL: <http://dlib.eastview.com/browse/doc24783355>.

# **ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЯХ: НОВЫЕ СЮЖЕТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, МЕТОДИКА ОЦЕНКИ, ПРАКТИЧЕСКАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ**

**Авторы: Волгин Н.А., Демидов И.Ф.**

Волгин Николай Алексеевич – доктор экономических наук, профессор, Заслуженный деятель науки Российской Федерации, президент Национальной ассамблеи специалистов в области труда и социальной политики.

Адрес: Москва, ул.4-ая Парковая, д.29.

Тел. : +7 (499) 164-97-44. Email: n.volgin2013@yandex.ru;

Демидов Илья Федорович – кандидат психологических наук, руководитель центра профессионального дополнительного образования Всероссийского центра уровня жизни.

Адрес: Москва, ул.4-ая Парковая, д.29

Тел.: +7 (499) 164-99-93. Email: ifdemidov@gmail.com

**Аннотация.** В статье анализируется эффективность оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений и выдвигаются предложения по усовершенствованию ее оценок. Выделяются три показателя эффективности: по соотношению общих результатов работы к общему фонду оплаты труда учреждения; по бюджетному финансированию произведенных услуг к бюджетным объемам оплаты труда и по соотношению внебюджетного объема оказанных услуг к внебюджетному финансированию, ФОТ. В исследовании также указаны внутренние и внешние факторы, от которых зависит степень влияния оплаты труда на результат, характер их влияния на эффективность оплаты труда. К числу проблем, негативно влияющих на эффективность оплаты труда бюджетников, отнесены задержки с выплатой зарплаты, недостаточная реализация воспроизводственной и стимулирующей функций оплаты труда, низкая доля зарплаты в совокупном доходе работника, необоснованно высокая дифференциация в оплате труда. В качестве особого приоритета предлагается ввести индивидуальные коэффициенты эффективности оплаты труда для всех сотрудников бюджетных и муниципальных учреждений, что позволит сравнивать эти показатели как внутри одного учреждения, так и между учреждениями, определять эффективных и неэффективных работников с принятием соответствующих мер и выводов.

В работе по результатам экспертного опроса также предложена градация показателей эффективности оплаты труда бюджетных учреждений. Очень эффективными признаны учреждения, в которых на 1 рубль зарплаты приходится от 5,6 до 8 рублей оказанных услуг, эффективными – не менее 2,9 руб., неэффективными – менее 2,2 руб., и очень неэффективными – менее 1,3 руб.

В качестве примера приведен расчет эффективности оплаты труда для 14 бюджетных учреждений социальной сферы. На его основе сделан вывод, что указанные критерии оценки эффективности системы оплаты тру-

да применительно к бюджетным учреждениям социальной сферы возможно корректировать в сторону понижения. При этом у учреждений сферы здравоохранения эффективность выше, чем у учреждений культуры, а наиболее низкая из исследованных учреждений эффективность – у образовательных учреждений. Авторы считают возможным и целесообразным распространить подобную методику оценки эффективности оплаты труда и на производственную сферу.

**Ключевые слова:** оплата труда, государственное (муниципальное) учреждение, бюджетное финансирование, внебюджетные источники, себестоимость, МРОТ.

## 1. Понятийно-методические аспекты

Оплата труда как социально-экономическая категория не ощущает дефицита исследования как в прошлые исторические периоды, так и в современных условиях начала XXI века. Это объясняется уникальным значением и фундаментальной миссией оплаты труда для человека, организации, где он трудится, и страны, в которой проживает [1. С.9-32]. Достаточно глубоко и всесторонне раскрыты в трудах ученых и практиков вопросы сущности и содержания оплаты труда, ее функции, принципы организации и т.д. [2. С.65-74].

На современном этапе развития страны, с учетом известных сложностей и проблем внутреннего и внешнего происхождения особое значение в теоретическом и практическом плане должно уделяться исследованию феномена эффективности системы оплаты труда. В данном контексте и рассматривается последующий материал.

Эффективность чего-либо (категории, процесса, явления) – это отношение эффекта (результата) к затратам, имевшим место для получения данного эффекта (результата).

Эффективность системы оплаты труда (*Эот*) применительно к государственным (муниципальным) учреждениям, таким образом, представляет собой отношение объема произведенных учреждениями услуг (результатов) (**Р**) к фонду оплаты труда данного учреждения (**от**):

$$Эот = \frac{P}{от} .$$

При этом эффективность системы оплаты труда можно представить как своеобразную зарплатоотдачу ( $\frac{P}{от}$ ) или обратную величину – зарплатоёмкость ( $\frac{от}{P}$ ). [3. С.5-9]

Зарплатоотдачу можно рассчитать по трем показателям эффективности системы оплаты труда государственных (муниципальных) учреждений:

А) эффективность системы оплаты труда по общим результатам работы (*Робщ*) и общему ФОТ (*ОТобщ*) учреждения



$$\text{Эот} = \frac{P_{\text{общ}}}{O_{\text{общ}}}; \text{ (далее Эот} = \frac{P}{O} \text{)}$$

Б) Эффективность системы оплаты труда по бюджетному финансированию произведенных услуг ( $P_{\text{бд}}$ ) и бюджетным объемам оплаты труда ( $O_{\text{бд}}$ ):

$$\text{Эотбд} = \frac{P_{\text{бд}}}{O_{\text{бд}}};$$

В) Эффективность системы оплаты труда по внебюджетному финансированию произведенных услуг ( $P_{\text{вбд}}$ ), объемам услуг в рамках приносящей доход деятельности (внебюджетным объемам услуг) и внебюджетному фонду оплаты труда ( $O_{\text{вбд}}$ ):

$$\text{Эотвбд} = \frac{P_{\text{вбд}}}{O_{\text{вбд}}}.$$

Такая группировка и расчет данных показателей позволяют делать корректные сравнения эффективности систем оплаты труда учреждений отдельно по общим показателям, бюджетным показателям, внебюджетным показателям объемов услуг (результатов) и фондов оплаты труда.

Поскольку числитель эффективности системы оплаты труда, зарплатоотдачи, является результатом затрат, связанных не только с оплатой, но и с использованием средств и предметов труда, для более точного расчета и оценки эффективности оплаты труда был проведен экспертный опрос по определению степени (коэффициента) значимости оплаты труда (**КзП**) в получении данного эффекта (результата).

Дифференциация значения степени влияния оплаты труда на получение результата (**КзП**) от 0,4 (1 эксперт из 18), до 1,0 (2 эксперта).

Максимальное количество экспертов (по 4 человека) отметили значения КзП, равные 0,5; 0,7 и 0,8. После обобщения итогов экспертного опроса получен средний показатель **КзП = 0,69**. На этот показатель и корректируется (делится) затем в расчетной части проекта вычисленная эффективность систем оплаты труда (зарплатоотдача).

$$\text{Эот} = \frac{P}{O} / \text{КзП}.$$

Здесь для сравнения логично привести некоторую статистику, взаимосвязанную с определенными экспертным путем коэффициентами значимости или степени влияния оплаты труда на производство конечной продукции и услуг (КзП). Как уже отмечалось, средняя величина КзП составила **0,69** (при максимально возможном значении 1,0). Так оценивают влияние оплаты труда на результаты функционирования учреждений эксперты-профессионалы.

Для сравнения доля заработной платы в себестоимости продукции в Евросоюзе – 60 процентов, в США – около 80, в России – порядка 25 процентов. В российском здравоохранении в целом оплата труда вместе с

начислениями составляет от 18,1 до 56,9 процента от общих расходов по разным видам лечебной практики и помощи.

Примерно такая же статистика в образовании и культуре. Доля фонда оплаты труда в выручке различается по отраслям. Например, на промышленных предприятиях – 23 процента, в строительстве – 21, в торговле – 15, в отраслях социальной сферы – более 40 процентов. Наибольшего значения она достигает в области консалтинговых услуг.

Теперь необходимо сказать о факторах влияния оплаты труда на результат.

Факторы, от которых зависит степень влияния оплаты труда на результат, можно разделить на две группы: внутренние и внешние.

К внутренним относится организация заработной платы, под которой понимается механизм её построения и обеспечения, прежде всего, взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты, а также совокупность составных элементов (нормирование, условия, охрана труда, премии, доплаты, надбавки, и т.д.)

Из внешних факторов можно выделить, например, преобразование системы управления, организационных структур, правовых основ и норм хозяйствования, соответствие спроса и предложения на товары и услуги, устранение приписок, взяток, других видов нетрудовых доходов.

В зависимости от способа, характера влияния внешних факторов на эффективность оплаты труда можно различать следующие:

- влияющие на действенность организации заработной платы (преобразование системы управления, правовых основ и норм хозяйствования и т. д.);
- изменяющие структуры доходов работников и долю в них заработной платы (получение доходов от собственности, акций, нетрудовые доходы и т. д.);
- влияющие на настроение, психологическое состояние человека, его стремление к высокопроизводительному труду с целью получения большего вознаграждения (улучшение микроклимата в трудовых коллективах и семьях, условий труда, быта и отдыха работников, соответствие спроса и предложения на товары и услуги и т. п.).

Внутренние и внешние факторы имеют конкретное, а иногда решающее значение в вопросах изменения эффективности оплаты труда в бюджетной сфере. Особая роль в данном контексте принадлежит внутренним факторам, которые непосредственно связаны с трудом и его оплатой, а значит и динамикой её эффективности [4. С.8-12].

В этой связи следует обратить первостепенное внимание менеджмента на следующие проблемы в оплате труда, значительно снижающие её эффективность в бюджетной сфере:

- 1) задержки с выплатой заработной платы (от месяца до года и более);

2) недостаточная реализация воспроизводственной функции оплаты труда (МРОТ составляет 65 % от ПМ) [5. С.30-34];

3) слабая реализация стимулирующей (мотивационной) функции оплаты труда (50% работающего населения в бюджетной сфере трудятся не с полной реализацией своих возможностей и способностей);

4) низкая доля оплаты труда в совокупном доходе работника (около 60%);

5) необоснованно высокая дифференциация в оплате труда (около 1:30).

Кроме того, данные проблемы социально небезопасны и требуют оперативного и полного решения.

Особое приоритетное значение имеет разработка темы эффективности системы оплаты труда руководителей и специалистов государственных и муниципальных учреждений. В перспективе было бы целесообразно исследовать эту тему глубоко, всесторонне и самостоятельно.

Введение показателя эффективности оплаты труда на индивидуальном (i) уровне  $\text{Эот}_i$ :

$$\text{Эот}_i = \frac{P_i}{O T_i},$$

где  $P_i$  – результат i-того работника;

$O T_i$  – оплата труда i-того работника за период получения данного результата ( $P_i$ ) – может выполнять принципиально важную практическую миссию.

Такой подход позволит делать сравнительный анализ отдачи одного рубля заработной платы руководителя, врача, преподавателя и т.д. в получении объемов разных результатов (операции, аудиторная нагрузка и пр.). Причем такие сравнения могут иметь конкретный финансово-экономический результат, как в масштабах одного учреждения, так и для сопоставления разных родственных организаций. Это позволит определить эффективных и неэффективных работников с принятием соответствующих мер и выводов.

## **2. Критерии и индикаторы статуса «Эффективное-неэффективное государственное (муниципальное) учреждение» эффективности системы оплаты труда**

Проведенный анализ и результаты экспертного опроса, о котором говорилось выше, позволили разработать и предложить механизм определения эффективных и неэффективных учреждений по их эффективности системы оплаты труда.

Так эксперты считают, что целесообразно и обоснованно будет признать следующее (табл. 1).

**Итоги экспертного опроса для обоснования статуса  
«Эффективное-неэффективное» учреждение по показателям  
эффективности его систем оплаты труда**

Статус учреждения и число ответов экспертов	Сколько на единицу заработной платы приходится единиц конечного результата (в руб.)										Среднее значение
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Очень эффективное (кол-во экспертов)			1		2	1	3	2	4	5	8,0
Эффективное (кол-во экспертов)		1	1	3	4	1	6	2			5,6
Неэффективное (кол-во экспертов)		7	8	1	2						2,9
Очень неэффективное (кол-во экспертов)	15	1	2								1,3

Источник: авторская работа.

1. Статус «Очень эффективное государственное (муниципальное) учреждение» (**ОЭУ**) имеет учреждение, в котором на анализируемый период времени (год, квартал, месяц) на 1 рубль выплаченной оплаты труда (ФОТ) приходится от 5,6 до 8,0 рублей объема услуг, произведенных данным учреждением, или полученного им дохода.

$$\text{ОЭУ} = 5,6 < \frac{\text{ОУ}}{\text{ФОТ}} < 8.$$

2. Статус «Эффективное государственное (муниципальное) учреждение» (**ЭУ**) имеет учреждение, в котором на анализируемый период времени (год, квартал, месяц) на 1 рубль выплаченной оплаты труда (ФОТ) приходится от 2,9 до 5,6 рублей объема услуг, произведенных данным учреждением, или полученного им дохода.

$$\text{ЭУ} = 2,9 < \frac{\text{ОУ}}{\text{ФОТ}} < 5,6.$$

3. Статус «Неэффективное государственное (муниципальное) учреждение» (**НУ**) имеет учреждение, в котором на анализируемый период времени (год, квартал, месяц) на 1 рубль выплаченной оплаты труда (ФОТ) приходится от 1,3 до 2,9 рублей объема услуг, произведенных данным учреждением, или полученного им дохода.

$$\text{НУ} = 1,3 < \frac{\text{ОУ}}{\text{ФОТ}} < 2,9.$$

4. Статус «Очень неэффективное государственное (муниципальное) учреждение» (**ОНУ**) имеет учреждение, в котором на анализируемый

период времени (год, квартал, месяц) на 1 рубль выплаченной оплаты труда (ФОТ) приходится менее 1,3 рубля объема услуг, произведенных данным учреждением, или полученного им дохода.

$$\text{ОНУ} = \frac{\text{ОУ}}{\text{ФОТ}} < 1,3.$$

### **3. Расчет эффективности систем оплаты труда (зарплатоотдачи) с учетом степени значимости оплаты труда (КзП) в получении конечных результатов**

Как говорилось выше, результаты экспертного опроса позволили определить коэффициент (степень) значимости оплаты труда в получении конечных результатов учреждения.

$$\text{КзП} = 0,69$$

На этот коэффициент делятся все показатели эффективности систем оплаты труда (т.е. умножаются на знаменатель – ОТ), рассчитанные нами для 32 организаций сферы образования, здравоохранения и культуры.

$$\text{Эот} = \frac{\text{Р}}{\text{ОТ}} / \text{КзП}$$

Приведем соответствующие примеры по общим результатам учреждений (Эот), для ряда конкретных учреждений:

*Таблица 2*

#### **Эффективность системы оплаты труда в организации по общим показателям с учетом рассчитанного КзП**

<b>Наименование учреждения</b>	<b>Эот</b>	<b>КзП</b>	<b>Эот / КзП</b>
1. Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего профессионального образования «Московский государственный университет культуры и искусств» (МГУКИ)	1,46	0,69	2,11
2. Федеральное государственное бюджетное учреждение «Центральный научно-исследовательский институт стоматологии и челюстно-лицевой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации	1,47	0,69	2,13
3. Федеральное государственное бюджетное учреждение «Российский научный центр рентгенорадиологии» Министерства здравоохранения Российской Федерации	2,70	0,69	3,91 <b>(ЭУ)</b>

Наименование учреждения	Эот	КзП	Эот / КзП
4. Государственное автономное учреждение здравоохранения «Брянский центр контроля качества и сертификации лекарственных средств»	1,22	0,69	1,77
5. Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Брянский территориальный центр медицины катастроф»	1,33	0,69	1,92
6. Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Стародубская центральная районная больница»	1,51	0,69	2,19
7. Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Брянский областной противотуберкулезный диспансер»	2,04	0,69	2,95 <b>(ЭУ)</b>
8. Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Дятьковская центральная районная больница»	1,31	0,69	1,90
9. Федеральное государственное бюджетное учреждение культуры «Государственный музей изобразительных искусств им. А.С. Пушкина»	2,63	0,69	3,81 <b>(ЭУ)</b>
10. Федеральное государственное бюджетное учреждение культуры «Государственный музей политической истории России»	0,51	0,69	0,73
11. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уфимская государственная академия искусств имени Загира Исмагилова»	1,46	0,69	2,12
12. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Екатеринбургский государственный театральный институт»	1,58	0,69	2,28
13. Северо-восточный федеральный университет им М.К. Аммосова	2,14	0,69	3,10 <b>(ЭУ)</b>
14. Государственное бюджетное учреждение Государственный музейный художественный комплекс «Национальный художественный музей Республики Саха (Якутия)»	2,51	0,69	3,63 <b>(ЭУ)</b>

Источник: авторская работа.

Проведенный анализ и расчеты дают определенную базу и возможности для обобщений и отдельных выводов.

1. В целом эффективность систем оплаты труда государственных (муниципальных) учреждений (на примере расчетов этого показателя в образовании, здравоохранении и культуре) отличается недостаточно высоким уровнем, что требует в этой сфере серьезного анализа как на федеральном, так и на организационном уровне, и аргументации планов действий и соответствующих «дорожных карт».

2. Среди учреждений, по которым проводились расчеты по обоснованной методике и системе предложенных критериев, многие относятся к неэффективным организациям. Хотя можно вполне говорить о завышенных индикаторах установления статуса эффективности систем оплаты труда в учреждениях. Предложенные экспертами значения эффективности учреждений по оплате труда следует считать соответствующими действительности, но в большей мере для предприятий реального сектора экономики. В учреждениях социальной сферы в данном контексте логично и допустимо сделать некоторые корректировки единиц произведенных услуг на единицу оплаты труда.

3. Анализ расчетов свидетельствует, что среди учреждений здравоохранения максимальная эффективность их систем оплаты труда приходится на бюджетное финансирование, а образовательных учреждений – на внебюджетное финансирование и общие показатели деятельности и оплаты труда.

4. По общему (суммарному) финансированию учреждений по ранжированию уровней эффективности систем оплаты труда ситуация следующая:

- выше эффективность у учреждений сферы здравоохранения;
- на второй позиции – учреждения культуры;
- относительное отставание в этом плане имеют образовательные учреждения.

Исследования проблем эффективности систем оплаты труда целесообразно распространить на сферу производства, предприятия реального сектора экономики, а также организации государственной и муниципальной службы, министерства и ведомства федерального и регионального уровня. Полезен соответствующий анализ на региональном, межстрановом и индивидуальном уровнях.

## **Список литературы**

1. Жуков А.Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования : монография. – М., 2014.
2. Волгин Н.А. Кокин Ю.П. Доходы населения и оплата труда в современной России : монография. – М., 2008.

3. Волгин Н.А. Производительность труда: главное – заинтересовать всех и создать мотивационную среду. // Социальная политика и социальное партнерство. – 2013. – № 7. – С. 5–9.

4. Сафонов А.Л. Приоритеты оплаты труда: справедливость, экономичность, контроль // Государственная служба. – 2009. - № 6. С. 8-12.

5. Бобков В.Н., Волгин Н.А., Курильченко Е.И. Повышение минимальных гарантий по оплате труда – задача реальная // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – № 2 (192). – С. 29–35.

## **EFFECTIVENESS OF COMPENSATION SYSTEM IN THE PUBLIC (MUNICIPAL) INSTITUTIONS: NEW PLOTS OF RESEARCH, ASSESSMENT TECHNIQUE, PRACTICAL ORIENTATION**

**Authors: Volgin N. A., Demidov I.F.**

Volgin Nikolay Alekseevich – the Doctor of Economics, professor, Honored worker of science of the Russian Federation, president of National assembly of experts in the field of labour and social policy.

Address: 29, 4th Parkovaya St., Moscow.

Phone: +7 (499) 164-97-44. Email: n.volgin2013@yandex.ru;

Demidov Ilya Fedorovich – PhD in Psychological Sciences, head of the center of professional and additional education at the All-Russian Center of a Standard of Living.

Address: 29, 4th Parkovaya St., Moscow.

Phone: +7 (499) 164-99-93.

E-mail: ifdemidov@gmail.com

**Abstract.** The article analyses efficiency of compensation of employees of the public and municipal authorities, and makes proposals on improvement of its estimates. Three indicators of efficiency are emphasized: on a ratio of the general results of work to the general fund of compensation of an institution; on the budgetary financing of the made services to the budgetary volumes of compensation and on a ratio of off-budget volume of the rendered services to off-budget financing, the Labour Compensation Fund (LCF).

In research there are indicated internal and external factors on which the influence of compensation on result, nature of their influence on efficiency of compensation depend. The author considers a number of problems which are negatively influencing efficiency of compensation of state employees, such as: delay salary payment, insufficient realization of the reproduction and stimulating functions of compensation, a low share of a salary in the cumulative income of the worker, unreasonably high differentiation in compensation. As a special priority it is offered to enter the individual coefficients of efficiency wage for all staff of the budgetary and municipal authorities that will allow to compare these indicators both within one institution, and between institutions, to define effective and inefficient workers with acceptance of the appropriate measures



and conclusions. On the results of the expert poll the paper offers the gradation of indicators of compensation efficiency of the budgetary institutions, as well. Such institutions in which it is the share of 1 ruble of a salary from 5,6 to 8 rubles of the rendered services, effective – not less than 2,9 rub, inefficient – less than 2,2 rub, and very inefficient – less than 1,3 rub are recognized very effective. As an example, the author gives the calculation of efficiency of compensation for 14 budgetary establishments of the social sphere. On its basis the author makes a conclusion that it is possible to correct the specified criteria of an assessment of effectiveness of compensation system in relation to the budgetary institutions of the social sphere towards decrease. Thus at institutions of health sector efficiency is higher, than at cultural institutions, and the lowest of the studied institutions efficiency is at educational ones. The authors find possible also expedient to extend a similar technique of an assessment of efficiency of compensation and to the production sphere.

**Keywords:** compensation, public (municipal) institution, budgetary financing, non-budgetary sources, prime cost, minimum wage rate.

### **References:**

1. Zhukov A.L. Regulirovanie zarabotnoy platy: sovremennye tendentsii i puti reformirovaniya : monografiya. – M., 2014.
2. Volgin N.A. Kokin Yu.P. Dohody naseleniya i oplata truda v sovremennoy Rossii : monografiya. – M., 2008.
3. Volgin N.A. Proizvoditel'nost' truda: glavnoe – zainteresovat' vseh i sozdat' motivatsionnyuyu sredu. // Sotsial'naya politika i sotsial'noe partnerstvo. – 2013. – № 7. – S. 5–9.
4. Safonov A.L. Prioritety oplaty truda: spravedlivost, ekonomitchnost, control // Gosudarstvennaya sluzhba. 2009. - № 6. С. 8-12.
5. Bobkov V.N., Volgin N.A., Kuril'chenko E.I. Povyshenie minimal'nyh garantiy po oplate truda – zadacha real'naya // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. – 2014. – № 2 (192). – S. 29–35.

# ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОЖИВЛЕНИЯ

**Автор: Ржаницына Л. С.**

Ржаницына Людмила Сергеевна – доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Института экономики РАН. Адрес: 117218, Россия, г. Москва, Нахимовский проспект, 32. Тел.: 8 (499) 724-15-41

**Аннотация.** Статья посвящена вопросу влияния заработной платы на экономический рост. В Программе антикризисных мер правительства проблема заработной платы как стимулирующего фактора роста экономики вообще не поднимается. По мнению автора, это недостаток Программы, так как трудно себе представить реализацию намеченных мер без учета фактора усиления активности основных агентов экономики – работника и работодателя, прежде всего, в целях повышения производительности труда. Чтобы иметь объективное представление о ситуации в этой области, в статье предлагается сопоставлять рост производительности труда с ростом заработной платы в реальном, а не номинальном измерении, как это делается сейчас официально. Автор считает необходимым признать, что в РФ занижена цена рабочей силы, что, с одной стороны, не стимулирует работодателей внедрять новые технологии, без чего невозможен качественный скачок производительности труда. С другой стороны, низкие зарплаты не стимулируют работников к повышению квалификации, что также препятствует внедрению новых технологий. В связи с этим в статье предлагается отказаться в сфере государственного регулирования доходов для экономически активного населения от политики прожиточного минимума, рассчитанного на снижение бедности. Вместо этого нужен переход к курсу на материальный достаток на базе нового стандарта экономической устойчивости семьи с детьми, разработанный автором с учетом обеспечения базового уровня жизни низшего слоя среднего класса.

**Ключевые слова:** производительность труда, заработная плата, стандарты государственного регулирования доходов, прожиточный минимум, стандарт экономической устойчивости семьи.

Экономика в России находится на переломном этапе. ВВП в 2013 году вырос на 1,3 процента. Если объем промышленной продукции практически на нуле, то и этот малый прирост национального дохода вызывает сомнения. Видимо, срывает учет услуг, которые живут за счет перераспределения доходов реального сектора. Если включить в исчисление ВВП аппарат управления с его постоянным повышением содержания (в 2013 году в администрации Президента и аппарате Правительства зарплата увеличилась на 68-72% и составила 180–190 рублей тыс. рублей в месяц), то можно добавить сюда и банки, и госкорпорации, и депутатов [1]. По данным Росстата за 2013 год, в добавленной

стоимости в 2013 году треть занимали образование, здравоохранение, операции с недвижимостью, социальные услуги, госуправление и т.п. Автору современный подход к определению реально располагаемых национальных ресурсов кажется несколько странным.

Прогнозы на ближайшее будущее также не радуют. Отсюда, общепризнана необходимость активизации мер по оживлению экономики. Упор делается на увеличение инвестиций, введение новых высокотехнологических и высокопроизводительных рабочих мест и т.п. И почти совсем не звучит задача усиления стимулирования труда, без решения которой не получить эффект от инвестиций, не сформировать внутренний спрос на произведенную продукцию.

Это означает решение проблем заработной платы, которые ныне, к сожалению, воспринимаются исключительно в парадигме опережения роста оплаты труда его производительности. Их соотношение, по данным Росстата за 2008–2012 годы, исчисленное из трудозатрат и номинальной оплаты, – 1:1,82 (рост производительности по трудоемкости – 107,6%, зарплаты – 195,6%). Цифра впечатляющая, если базироваться на этом методе. Однако до выводов, прежде всего, стоит разобрататься в обоснованности самого используемого для него показателя производительности труда. Поводом такой постановки вопроса выступает, к примеру, информация Росстата, с учетом которой, во-первых, при малых затратах труда растет производительность, а во-вторых, ситуация в среднем по России не соответствует параметрам территорий: из 84 регионов 56 имеют индекс производительности выше среднего по России. Так, индекс совокупных затрат труда в РФ составил 100,5 процента, а производительности – 103,8 процента, в Белгородской области, соответственно 100,5 и 110,4 процента, в Санкт-Петербурге – 100,8 процента и 106,5 процента, в Башкортостане – 100,3 и 107,9 процента и т.д.

Но даже, если официальное соотношение вычислено обоснованно, имеют право на жизнь и иные методологические подходы к определению соотношения производительности и заработной платы. Так, простой расчет по темпам ВВП и занятости показывает пропорцию 1,78, против официального индикатора 1,82 (рост ВВП – 109,3%, зарплаты – 195,6%); при расчете по показателю реальной заработной платы указанная пропорция выглядит не страшно – 1,12 (рост ВВП – 109,3%, реальной зарплаты – 122,3%). А по Марксу, при капитализме производительность может исчисляться по прибыли, у нас она видна не в отчетах, а в сверхпотреблении богатых на фоне весьма скромных доходов и уровня жизни работающих (табл. 1).

При этом ученые считают, что в расчете на один доллар оплаты производительность у нас выше, чем в США, в 2,5–3 раза, ибо труд в России недооценен. Об этом, в частности, наглядно свидетельствует сопоставление размеров минимальных зарплат, где Россия занимает одно

Таблица 1

**Расчеты соотношения роста производительности и зарплаты  
по данным Росстата за 2008–2012 годы)**

<b>Методы исчисления соотношения</b>	<b>Производительность</b>	<b>Зарботная плата</b>	<b>Соотношение</b>
Зарплата/Трудоемкость	107,6	195,6	1: 1,82
Зарплата/ВВП	109,6	195,6	1: 1,78
Зарплата/Прибыль	132,8	195,6	1: 1,47
Реальная зарплата /ВВП	109,6	122,3	1: 1,12

Источник: www.gks.ru

из последних мест и демонстрирует самые худшие пропорции относительно среднего размера оплаты труда. Эта ситуация демонстрирует супервысокую дифференциацию и самом плохом соотношении между необходимым и прибавочным продуктом в экономике в целом в РФ среди практически всех стран Европы, имеющих самый различный уровень доходов и экономическое развитие. Из учтенных 27 стран Россия находится на 23 месте. Даже в странах СНГ (Белоруссия, Украина, Казахстан, Молдова) картина несколько лучше (табл. 2).

Таблица 2

**Рейтинг стран Европы  
по размеру минимальной заработной платы**

<b>Место</b>	<b>Страна</b>	<b>Минимальная заработная плата в начале 2013 г., руб.</b>	<b>Минимальная заработная плата в начале 2013 г. с учетом ППС*, \$</b>	<b>Отношение минимальной зарплаты к средней чистой зарплате – %</b>	<b>Отношение годовой минимальной заработной платы к ВВП на душу населения – %</b>
1	Бельгия	60583	1621	73,0	51,5
2	Франция	57695	1530	66,4	52,4
3	Великобритания	51000	1597	51,3	52,5
4	Турция	17289	799	н.д.	66,6
5	Польша	15191	758	64,1	45,0
6	Латвия	11580	476	60,6	34,0

\* Паритет покупательной способности.

Место	Страна	Минимальная заработная плата в начале 2013 г., руб.	Минимальная заработная плата в начале 2013 г. с учетом ППС*, \$	Отношение минимальной зарплаты к средней чистой зарплате – %	Отношение годовой минимальной заработной платы к ВВП на душу населения – %
7	Румыния	6344	297	47,5	28,5
8	<b>Россия</b>	5205	223	22,4	16,0
9	Беларусь	4885	418	42,4	33,4
10	Казахстан	3728	144	20,5	13,3
	<b>Среднее</b>	24431	623	53,6	39,0
	США	40265	1340	46,1	33,3
	Китай (справочно, июль 2011 г.)	5013,5	179,6		28,7

Источник: РИА–Рейтинг. URL: ria.ru, Евростат, МВФ, данные мониторинга официальных документов стран, расчет по курсу ЦБ РФ на 21 февраля 2013 г. В ряде стран минимальные зарплаты в общепринятом виде отсутствуют

Одна из причин сложившегося – системная. Как известно, до трансформации российской экономики на рыночных условиях зарплата была ориентирована на бесплатность образования и медицины, низкие цены на жилье, транспорт и бытовые услуги, в ней не было затрат на пенсии и страхование. В коммерческие времена вся динамика заработной платы много лет всего лишь возмещала неизбежные структурные изменения. К этому добавилась и резкая дифференциация заработков по сравнению с прежней уравнительностью: разница возросла до 16 раз (2013 г.). Отсюда понятно, почему размер средней заработной платы без высокооплачиваемых работников (9-я, 10-я децили в общем распределении по ее уровню) существенно снижается (табл. 3).

Повод задуматься над ситуацией с зарплатой дает, прежде всего, установленный ныне в России минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Он, по определению депутата Н.В. Левичева, является, по сути, индульгенцией для российского предпринимателя. В то же время, по мнению доктора наук Р.И. Капелюшникова (Высшая школа экономики), это – фундамент особой российской модели занятости, низкая зарплата позволяет ограничивать массовую безработицу, которую население боится [1]. Пособие по безработице ниже средств на выживание. Плохо, конечно, но подобная ситуация 20 лет устраивает не только хозяев, но и администрацию.

**Зарботная плата работников с учетом и без учета высокооплачиваемых по данным Росстата)**

Показатели	Российская Федерация		г. Москва	
	2011	2013	2011	2013
Соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой (коэффициент фондов), %	16,1	15,8	16,7	17,5
Средняя заработная плата, рублей в месяц	22 334	29 453	43 922	56 914
Средняя заработная плата (за исключением 9 и 10 децили), рублей в месяц	14 160	18 877	27 483	34 900
По данным выборочного обследования Росстата за апрель 2011, 2013 гг.				

Источник: [www.gks.ru](http://www.gks.ru)

Такая, с позволения сказать, «модель» невозможна в западных странах с их сильным рабочим движением, демократическими выборами и т.п. Отсюда, в Европейском Союзе нормой МРОТ является 60 процентов от средней заработной платы, что означает минимум 18 тыс. рублей для РФ, или втрое выше фактического.

Казалось бы, сложившаяся диспропорция должна беспокоить правящую элиту. Однако внимание к вопросам заработной платы практически отсутствует у Правительства. К примеру, нынешняя пенсионная реформа не увязывается с проблемами зарплаты, хотя в европейских странах ее размер позволяет платить пенсионные взносы, как работодателю, так и работнику. И задача борьбы с детской бедностью решается не повышением зарплаток родителей, а бюджетными подачками на пособия и т.п.

Главное в замалчивании вопроса о заработной плате, по нашему мнению, – проблема отставания темпов роста производительности труда от роста заработной платы. А обеспечить значительное повышение производительности труда возможно, прежде всего, путем внедрения новой техники. Но при сохраняющейся дешевизне труда россиян и тем более мигрантов делать это коммерчески нецелесообразно. Да и кто сможет работать на новой технике, требующей высокой квалификации, за нынешнюю низкую заработную плату, базирующуюся на МРОТ, не обеспечивающем даже прожиточный минимум и тем более справедливую цену рабочей силы?

Сложный труд на современных рабочих местах предполагает и нового работника с высокой квалификацией и высокой оплатой по стандартам, когда работник живет обеспеченно за счет собственного труда без социальной помощи. Такой стандарт дохода для трудоактивной семьи разработан автором. Этот ориентир должен заменить показатель прожиточного минимума (ПМ) и сложившуюся собесовскую гарантию в форме МРОТ (минимальная оплата труда) в политике государства и работодателя. Уже сейчас последняя применяется всего для 6 процентов численности наемных работников, и значима лишь в том, что определяет границы ответственности работодателя по закону перед трудящимся.

Поэтому для начала надо бы сделать поправку в Трудовом кодексе в части равенства МРОТ и ПМ. Сейчас в Госдуме появился проект введения почасового МРОТ в размере 100 рублей в час, что дает шанс заработать примерно в 3 раза больше месячного размера минимума. Однако Комитет по труду и социальной политике Госдумы не поддерживает эту идею, аргументируя возможностью работодателя сокращать рабочий день. Но если месячный МРОТ столь мал (5554 руб. в месяц в 2014 г. при средней зарплате в 33 тыс. руб.), то каков же предприниматель, экономящий на подобной сумме?

Задача – идти дальше: создать минимумы по основным квалификационным группам и систему их практического внедрения (здесь нужно понимание редукации труда: во сколько раз сложный труд превосходит простой, что требует серьезных исследований). Надо резко поднять роль оклада в зарплатке (определить, каков должен быть оптимум), сейчас многочисленные доплаты ориентируют работника на зависимость не от результата, а от мнения начальства. Можно было бы также рассмотреть возможность использования в налоговом и страховом регулировании, в социальном партнерстве показателя доли фонда зарплаты в произведенном доходе, для чего требуется исследование многих факторов. Наконец, задаться целью соединить хорошую зарплату с высокими требованиями к трудовому вкладу в деятельность предприятия, организации. Сложно, но следует пытаться.

В переходное время объективно необходима особая политика заработной платы. Но интерес общества к столь значимой теме не поощряется. Закрылся из-за отсутствия средств журнал «Человек и труд», поддерживающий эту тематику с 1956 года. Не популярна в вузах подготовка специалистов по организации и нормированию труда, кто же будет обслуживать будущие высокопроизводительные рабочие места?

Тем не менее, движение к пониманию необходимости особой политики оплаты труда имеет место, свидетельство тому – повышение зарплаты врачам, учителям с целью снизить риск общей депрофессионализации, последствия которой явны для всех. По данным Росстата, зарплата в 2013 году в образовании выросла на 24 процента, в здравоохранении

и социальном обслуживании – на 19, при том, что средний темп по экономике – 13 процентов. Эти меры сопровождаются ужесточением норм обслуживания. К примеру, нагрузка доцента вуза выросла до 1000 часов в год; врач-офтальмолог в московской поликлинике должен посмотреть пациента за 8 минут и т.п. Но учтена ли подобная интенсификация в ВВП, в производительности труда?

К тому же настораживает несовпадение позитивной отчетности реальным фактам. К примеру, сенатор Михаил Марченко поделился в Совете Федерации (заседание 19 февраля 2014 г.) информацией по зарплатам, которые предлагаются по вакансиям на сайтах госучреждений. «Проанализировав сайты Брянской области и ряда других регионов, был сильно удивлен, – признался сенатор. – Вот несколько вакансий для примера: учитель химии – 2700 рублей, медсестра – 1900, психиатр, рентгенолог, уролог, онколог – от 5 тысяч рублей. Из 39 тысяч вакансий, которые мне удалось проанализировать, 11 тысяч с зарплатой ниже прожиточного минимума!». При отчете по средней зарплате вполне можно представить себе серьезную дифференциацию внутри ее по конкретным учреждениям (в медицине – крупные центры и сельские ФАПы).

Низкая зарплата сдерживает заполнение имеющихся рабочих мест (по данным предпринимателей, потребность в рабочей силе составляла 1,38 млн в конце 2013 года), тормозит внедрение новой техники, снижает качество труда. По мнению некоторых экспертов, низкая зарплата, базирующаяся на низком МРОТ, не способна сформировать необходимый потребительский спрос, отсутствие которого отрицательно сказывается на ситуации в экономике. Правда, в науке и в практике есть мнение, которое рассматривает заниженный уровень зарплаты как некую норму «общественного договора»: неэффективность производства в обмен на стабильность условий жизни.

Автору больше близка иная позиция. Академик В.В. Ивантер считает «разрыв в производительности – это, прежде всего, разрыв в стимулах». На вопрос: «Куда нам высокую заработную плату, если производительность труда – 30% от американской?» он отвечает: «...она и будет такая, пока не будем платить. Я вот всем рассказываю про Генри Форда. В 20-е годы много издавали его работ, и в одной было: главный фактор высокой производительности труда – это высокая заработная плата. А когда я митингую, что надо деньги платить, мне говорят: «Нет, у нас народ такой некачественный». А то, значит, у этого самого Форда на конвейере интеллектуалы работали! Высокая заработная плата определяет очень высокие требования к предпринимателю, он должен уметь организовать труд. Иначе прогорит» [2].

На наш взгляд, в рамках президентской программы высокотехнологичных рабочих мест неизбежен переход от политики прожиточного минимума к курсу на «справедливую» (Федерация независимых профсоюзов),



«экономически устойчивую» (Институт экономики Академии наук), «воспроизводственную» (Всероссийский центр уровня жизни) заработную плату при прогнозировании социально-экономического развития страны, формировании среднего класса, определении государственной поддержки предпринимательских инвестиционных программ и т.п.

В ч. 3 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека [3] закреплено правило о том, что каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное (не минимальное, а достойное!) существование человека, его самого и членов его семьи. Из данной нормы вытекает обязанность государства установить минимальный размер оплаты труда, обеспечивающий достойное существование для него самого и членов его семьи.

В ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах [4] каждому работающему в качестве минимума гарантируется справедливое вознаграждение, обеспечивающее удовлетворительное существование для него самого и членов его семьи (в российском ПМ нет членов семьи). Из данной нормы также вытекает обязанность государства установить минимальную заработную плату, обеспечивающую удовлетворительное существование всех работников и членов их семей, то есть не ниже прожиточного минимума на каждого работающего и нетрудоспособных иждивенцев.

К примеру, стандарт экономической устойчивости семей с детьми (СЭУ), разработанный автором в ИЭ РАН [5], предполагает ориентацию на обеспечение заработка на уровне достатка – низшего уровня потребления среднего класса для экономически активного населения. Тем самым социальная политика развития отделяется от политики государственного иждивения.

СЭУ отличается от ПМ не только размерами (он в 2–2,5 раза выше), но и содержательно. Если ПМ – это гарантия, которая предоставляется государством как элемент обязательного социального обеспечения, индивидуальный показатель бенефициара, то СЭУ – общесемейный стандарт, который служит ориентиром того, сколько должны зарабатывать родители, чтобы семья с детьми жила на уровне достатка. Тем самым население с позиции регулирования доходов делится надвое: СЭУ имеет в виду экономически активное, трудоспособное население, ПМ – тех, кто неконкурентоспособен на рынке труда, социально слабые группы, нуждающиеся в социальной благотворительности (инвалиды, пожилые, граждане в трудной жизненной ситуации и т.п.). Предусматривается, что доходы семьи с трудоспособными родителями обеспечивают текущие покупки, не нужно брать в долг, просить у государства помощи, меняется структура расходов – растет доля промтоваров и особенно услуг, снижается доля продуктов питания, как в развитых странах, появляются сбережения и т.п. Несмотря на необходимость

учета в размере заработной платы стоимости воспроизводства работника и его семьи, никто не знает ни типичных расходов семьи на воспитание детей (кроме минимальных по ПМ), ни общих расходов государства на детство. В СЭУ рассчитываются затраты на ребенка в семье и их примерный размер становится известным для программирования, анализа и принятия обоснованных решений. Не забудем, что дети в целевых установках человека – важнейшая ценность, а необходимость их достойного содержания – сильнейший стимул к экономической деятельности и трудовым усилиям.

Подчеркнем, что поскольку стандарт экономической устойчивости семьи (СЭУ) в отличие от действующего норматива прожиточного минимума (ПМ) имеет в виду не индивидуума, а семью с детьми, которых родитель должен обеспечивать за счет своего заработка, как и себя, то расчет по СЭУ проводится не на душу населения, а на семью (число членов семьи, состав ее – трудоспособные родители, дети). В новом бюджете значительна доля услуг, появляются сбережения (в ПМ они отсутствуют), и главное – определяется зарплата, обеспечивающая доход.

Формула расчета:  $\frac{D \times Ч}{T} = Z$ , где  $D$  – душевой доход,  $Ч$  – число членов семьи,  $T$  – трудоспособные родители,  $Z$  – необходимая зарплата родителя.

В табл. 4 представлена нормативная величина на основе расчетов нового стандарта по семьям с различным составом родителей и детей.

Актуальность СЭУ – в привлечении внимания общества к особой значимости решения проблемы заработной платы. Попытка властей не замечать эту проблему ведет в тупик не только в сфере трудовых отношений. Сейчас приняли законы по пенсионной реформе. И хотя результаты ожидаются разные, но главное, по нашему мнению, не сделано, ибо нет увязки с основой пенсионного страхования – заработной платой. Даже название «трудовая» заменили на «страховая», что означает уход пенсии из сферы трудовых отношений в финансовые. Требовалось изменить структуру заработка, включить в нее страховой взнос и распределить обязанность платить его между работодателем и работником. Тогда было бы проведено действительное реформирование с получением нового качества и продвижением к европейской модели социального страхования, которая работает много лет. Предлагаемый нами стандарт экономической устойчивости включает страховой взнос и тем самым создает основу для подобной новизны в управлении системой.

То же относится к вопросу о поддержке семьи с детьми. Эквивалентная цене труда зарплата, выступающая в качестве принципа цивилизованных рыночных отношений, решает проблему детской бедности работающих родителей. А созданный ими продукт становится базой для

Таблица 4

**Нормативный среднедушевой доход на члена семьи и зарплата родителя его обеспечивающая, РФ, руб. в месяц**

Тип семьи	Число членов, чел.	Всего бюджет	Потребительская корзина	в.т.ч. услуги	Обязательные платежи и сборы	Сбережения	Зарплата
Один родитель, один ребенок – дошкольник	2/1 <sup>*)</sup>	17959	16096	8352	1324	539	36000
Два родителя, один ребенок – школьник	3/2 <sup>*)</sup>	21207	18806	10405	1765	636	32000
Два родителя, двое детей – дошкольник и школьник	4/2 <sup>*)</sup>	19168	17373	9342	1220	575	38000
Два родителя, трое детей – двое дошкольников и школьник	5/2 <sup>*)</sup>	18897	17534	8704	796	535	47000

<sup>\*)</sup> число трудоспособных  
 Источник: авторская работа.

поддержки тех нетрудоспособных категорий, которые нуждаются в социальной помощи (многодетные, с их повышенной иждивенческой нагрузкой на заработок, инвалиды, сироты и т.п.). Кстати, Россия по детской бедности выглядит не лучшим образом: при снижении общей бедности доля бедных семей с детьми растет, в 2013 году она составила 60 процентов всех домохозяйств в зоне бедности. Предлагаемый курс на экономическую устойчивость семьи означает улучшение положения более чем 40 процентов работников, живущих ныне ниже этого дохода, реальное увеличение среднего класса, реализацию решений других национальных проблем России.

Достойная зарплата требуется и для поддержания здоровья работников, ибо, чем дальше, тем больше платной медицины. Сегодня в РФ расходы на медицину в доле ВВП почти в два раза ниже, чем в развитых странах – 3,7 процента против 6,5 процента ВВП. К 2020 году их доля

снизится до 2,5 процента. В этой ситуации Минздрав планирует сделать одним из источников покрытия дефицита в здравоохранении соплатежи из средств добровольного медицинского страхования [6]. Безусловно, для граждан увеличится также и оплата услуг (медицина, образование, социальное обслуживание), и на это также должна быть у работника возможность заработать\*.<sup>1</sup>

Таблица 5

**Национальные проблемы РФ и социальные инструменты  
экономической политики**

<b>Национальные проблемы</b>	<b>Прожиточный минимум (ПМ)</b>	<b>Стандарт экономической устойчивости семьи (СЭУ)</b>	<b>Примечание</b>
Бедность	Обеспечивается физиологический минимум потребления	Обеспечивается материальный достаток	Зарплата в формате СЭУ обеспечивает расходы на базовом уровне среднего класса, ликвидирует экономическую бедность работающих
Демография	Рождение ребенка нежелательно, риск бедности	Рождение ребенка и его содержание гарантируется заработком родителей	Снижается причина не иметь ребенка из-за материальных трудностей
Стимулирование производительности и качества труда, рост ВВП	Имеет в виду уровень выживания, нет базы для роста трудовых усилий	Трудовая активность оправдана возможностью жить на уровне достатка	Зарплата в СЭУ формирует потребительский спрос, нужный для роста ВВП. Рост ВВП позволяет повысить зарплату по европейским ориентирам
Формирование среднего класса	Сохранение малообеспеченных и низкодоходных групп населения	Формирование низшего слоя среднего класса	Соответствует задаче увеличения среднего класса как фактора развития

\* Отменено ограничение платы за детский сад, она выросла, по данным Минобразования; новый закон « Об основах социального обслуживания граждан РФ» вводит плату за услуги, если доход семьи более 1,5 прожиточных минимумов. Уже в г. Ногинске услуги соцработника на дому для пенсионеров подорожали в 7 раз, а платить должны в основном за это работающие члены семьи (Старушек посадили на опции // Московский комсомолец 18.12.2014).

<b>Национальные проблемы</b>	<b>Прожиточный минимум (ПМ)</b>	<b>Стандарт экономической устойчивости семьи (СЭУ)</b>	<b>Примечание</b>
Человеческий потенциал Здоровье нации	Не является ресурсом на развитие, имеет в виду полную бесплатность лечения, минимум расходов на лекарства в бюджете ПМ, нет санаторно-курортного отдыха	Позволяет оплачивать дополнительное образование, иметь Интернет, повышает качество обучения, увеличивает расходы на здоровье, на здоровый отдых	Достойная зарплата учителей, медиков и других профессий, от которых зависит квалификация и способность к труду населения
Укрепление семьи	Бедность провоцирует алкоголизм, безнадзорность детей, криминализацию и иные асоциальные явления	Достаток снижает зону крайне неблагоприятных явлений в семье, уменьшает различия в положении детей в обществе – в саду, школе, вузе	Ныне дети страдают от различий в доступности благ и услуг (модная одежда, техника, развлечения, спорт, престижные учебные заведения)
Снижение социальной нагрузки на бюджет	Социальная помощь как основной механизм	Снижение требований к бюджету за счет самообеспечения экономически активных семей, самообеспечения пенсионеров на основе страховых взносов	Бюджет помогает только в особых случаях – сироты, инвалиды, многодетные и т.п. Остальные семьи опираются на собственные силы
Социальный мир, социальное партнерство, дифференциация доходов	Конфликты в борьбе за достойную зарплату, не обеспечиваются ни работник, ни ребенок, поляризация богатых и бедных	Оптимизация цены рабочей силы во взаимоотношениях работодателя и работника, уменьшение базы для трудовых конфликтов, снижение дифференциации по доходам	В условиях ПМ низкая зарплата сопровождается высокой дифференциацией, в отличие от Европы с ее высокой оплатой и умеренными различиями

Источник: авторская работа.

В заключение хотелось бы привести следующую аргументацию по исследуемой теме в пользу позиции автора. В прошлом году на Форуме

«Россия 2013» уважаемый господин Блэр, бывший премьер-министр Великобритании, так ответил на вопрос о пути улучшения экономического положения в России: «Если вы работаете в обществе, в рамках которого люди считают и верят, что, когда они будут напряженно работать, они будут хорошо жить, то у вас гораздо больше шансов обеспечить стабильность, прогнозируемость (экономики) и привлечение инвестиций» [7]. Разработка нами ориентира государственного регулирования доходов работников на уровне экономической обеспеченности – шаг именно в этом направлении.

### **Список литературы**

1. Раксина А. Государство находит деньги, чтобы удовлетворять «медвежьи» аппетиты госслужащих и парламентариев. // Новые известия. 16 декабря 2013 г.
2. Р.И. Капелюшников. Конец российской модели рынка труда? // «Полит.ру». – 2009. – 23 апреля. URL: <http://polit.ru/article/2009/04/23/kapeljushnikov/>.
3. «Русский репортер». – 2013. – от 28 марта. URL: <http://www.rusrep.ru/article/2013/03/27/ivanter/>
4. Всеобщая декларация прав человека, третья сессия Генеральной Ассамблеи ООН, Резолюция 217 А (III) от 10 декабря 1948 г. // Библиотечка «Российской газеты». – 1999. – № 22–23.
5. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. –1976. – № 17. – С. 150–157.
6. М. Грицюк. Кошелек или врач // Российская газета. – 2014. – 19 марта.
7. Л.С. Ржаницына, О.А. Бессолова. Стандарт экономической устойчивости семьи с детьми в Москве – М., 2008.
8. Блэр: РФ нужна открытая экономика для борьбы с финансовыми рисками // РИА Новости. – 2013. – 18 апреля. URL: <http://ria.ru/economy/20130418/933272705.html>

## **ALARY AS FACTOR OF ECONOMIC REVIVAL**

**Author: Rzhanitsyina L.S.**

Rzhanitsyina Lyudmila Sergeyevna – the Doctor of Economics, professor, chief researcher of Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences. Address: 32, Nakhimovsky Avenue, Moscow, Russia, 117218. Phone: 8 (499) 724-15-41. Email: [begin\\_of\\_the\\_skype\\_highlighting](mailto:begin_of_the_skype_highlighting).

**Abstract.** The article is devoted to a question of influence of a salary on economic growth. In the Program of anti-crisis measures of the government the issue of wages as a stimulating factor of economic growth generally does not rise. The author considers that the reason is in a lack of the Program as it is difficult to imagine implementing the planned measures without a factor of strengthening activity of the main agents of Economics – the employee and the employer, first of all, for labor productivity increase. To have objective idea of a situation in this area, the author offers to compare growth of labor productivity with growth of a salary in

real, but not nominal dimension as it becomes now officially. The author considers it necessary to recognize that in the Russian Federation there is low labour cost that, on the one hand, doesn't stimulate employers to introduce new technologies, without which it is impossible to make a qualitative labor productivity shift. On the other hand, low wages don't stimulate workers to professional development that also interferes introduction of new technologies. In this regard the article offers to refuse policy of the living wage calculated on decrease in poverty in the sphere of state regulation of the income for economically active population. Instead the author offers transition to a course on a material wealth on the basis of the new standard of the economic stability of families with children developed by the author, with due regard for providing a basic level of life of the lower layer of the middle class.

**Keywords:** labor productivity, salary, standards of governmental regulation of the income, living wage, standard of economic stability of a family.

## References:

1. Raksina A. Gosudarstvo naxodit den'gi, chtoby udovletvoryat' «medvezh'i» appetit gossluzhashhix i parlamentariev. // Novye izvestiya. 16 dekabrya 2013 g.
2. R.I. Kapelyushnikov. Konec rossijskoj modeli rynka truda? // «Polit.ru». – 2009. – 23 aprelya. URL: <http://polit.ru/article/2009/04/23/kapeljushnikov/>.
3. «Russkij reporter». – 2013. – ot 28 marta. URL: <http://www.rusrep.ru/article/2013/03/27/ivanter/>
4. Vseobshhaya deklaraciya prav cheloveka, tret'ya sessiya General'noj Assamblei OON, Rezolyuciya 217 A (III) ot 10 dekabrya 1948 g. // Bibliotekha «Rossijskoj gazety». – 1999. – № 22–23.
5. Mezhdunarodnyj pakt ob e'konomicheskix, social'nyx i kul'turnyx pravax (N'yu-Jork, 19 dekabrya 1966 g.) // Vedomosti Verxovnogo Soveta SSSR. – 1976. – № 17. – S. 150–157.
6. M. Gricyuk. Koshelek ili vrach // Rossijskaya gazeta. – 2014. – 19 marta.
7. L.S. Rzhanicyna, O.A. Bessolova. Standart e'konomicheskoy ustojchivosti sem'i s det'mi v Moskve – M., 2008.
8. Ble'r: RF nuzhna otkrytaya e'konomika dlya bor'by s finansovymi riskami //RIA Novosti. – 2013. – 18 aprelya. URL: <http://ria.ru/economy/20130418/933272705>.

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

**Автор: Кязимов К.Г.**

Кязимов Карл Гасанович – доктор педагогических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом АТиСО, лауреат премии Президента РФ.

Адрес: 119454, Москва, ул. Лобачевского, 90.

Тел. : 8-905-701-8378. E-mail: karl35@mail.ru.

**Аннотация.** В статье речь идет о проблемах управления человеческими ресурсами (ЧР) в условиях рыночной экономики. Рассмотрены основные этапы эволюция концепции управления ЧР. При этом обращается внимание на тот факт, что в XXI веке в условиях возрастающей конкуренции главную роль будет играть такой ресурс, как человеческий потенциал. В данной связи проанализированы процедуры и технологии формирования профессиональной компетентности в процессе управления человеческими ресурсами. Обоснованы стадии и структура управления формированием и развитием ЧР на макро, мезо и микроуровнях. Изложена модель формирования профессиональной компетентности выпускников учреждений профессионального образования (УПО), предусматривающая формирование профессиональных компетенций в процессе обучения в УПО, трудовую деятельность в организациях, этапы адаптации, владения профессией на уровне творчества и на этой основе формирование профессиональной компетентности.

**Ключевые слова:** человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, стандарт центра оценки (ЦО), национальная система квалификаций, человеческий потенциал, компетентностный подход, компетенция, компетентность.

Современный рынок труда далек от того обычного и привычного представления, которое сложилось в прошлом веке. Тогда рыночные отношения в сфере труда и занятости населения характеризовались взаимодействием только работников и работодателей. Поэтому зачастую проблемы эффективного функционирования рынка труда и сферы занятости населения сводились к безработице и обеспечению населения рабочими местами.

При таком подходе слабое отражение находят такие важные проблемы, как управление человеческими ресурсами и формирование у них профессиональной компетентности, реализация активной политики занятости и регулирования рынка труда, возрастание роли различных субъектов трудовых отношений (государства, профсоюзов, работодателей, служб занятости, органов образования и др.).



Между тем инновационная экономика обуславливает необходимость реализации новых подходов к развитию и управлению человеческими ресурсами (ЧР). Они представляют собой совокупность различных качеств людей, определяющих их способность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем развития общественного производства. Различают ЧР организации, региона, отрасли, страны и уровни управления ими.

Управление человеческими ресурсами (УЧР) можно определить как стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом страны и организаций: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач страны и организаций.

Теория УЧР включает следующие уровни: макро, мезо и микро, а также стадии формирования, распределения (расстановки) и использования ЧР.

В практике УЧР возникают противоречия при применении терминов, не имеющих конкретную смысловую нагрузку. Так, термином УЧР обозначается уровень управления, например, УЧР организации, города, региона, отрасли, страны. а термин «персонал» (от лат. *personalis* – «личный») имеет отношение к личному составу организаций, включающему всех наемных работников, работающих собственников и совладельцев.

К настоящему времени наметилась следующая эволюция концепции УЧР: 20–40-е годы XX века - управление кадрами. Работник тогда рассматривался как носитель трудовых функций, «живой придаток машины»; 50–70-е годы XX века - управление персоналом. Работник стал восприниматься как личность, субъект трудовых отношений;

80-90-е годы XX века - управление человеческими ресурсами. Работник превратился в ключевой стратегический ресурс организации.

XXI век - гуманистическая концепция. *Работник должен рассматриваться не столько как ресурс, а как главный субъект управления и главная производительная сила, не человек для организации, а организация - ресурс и среда для развития человека.* В условиях возрастающей конкуренции наиболее важными факторами конкурентоспособности стран становятся не земля, капитал и природные ресурсы, а высококвалифицированный человеческий потенциал (ЧП). Применение термина ЧП происходит в русле терминологической эволюции, сменяя прежние понятия: «кадры», «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовые ресурсы», ЧР. Он более точно отражает гуманистическое начало в экономике и роль человеческого фактора и ЧР в развитии страны. *Поэтому ООН при определении уровня достижения любой страны в области развития ЧР применяет термин индекс развития ЧП. При этом критерий качества ЧР поверяется термином профессиональная компетентность.*

Однако, следуя общепринятой практике, в статье мы применяем и термин ЧР.

*При анализе любых процессов необходимо исходить их диалектического подхода: общее, единичное и особенное.* В системе УЧР термин «общее» обозначает управление на макроуровне (федеральном), «особенное» – на мезоуровне (отраслевом, региональном), «единичное» – на микроуровне (организации).

На макроуровне концепция УЧР направлена на разработку и осуществление государственной политики и программ создания условий для развития в стране и регионах демографической обстановки, экономики, занятости населения, рынка труда, культуры, образования, здравоохранения, предпринимательства и комплекса проблем, связанных с реализацией ЧР (табл.).

### Уровни и стадии управления человеческими ресурсами

<b>Макро и мезоуровень (уровень федеральный, региональный, отраслевой)</b>	<b>Микроуровень (уровень организации)</b>
<p>I. Формирование и развитие ЧР страны.</p> <p>1.1. Управление процессом естественного движения населения (рождаемости, брачных отношений, здравоохранения, демографических и миграционных процессов).</p> <p>1.2. Управление процессами социального развития, благосостояния и защиты прав населения.</p> <p>1.3. Управление образовательными и культурными процессами, развитием общего образования и всех уровней профессионального образования, дополнительного и непрерывного образования ЧР.</p> <p>1.4. Управление процессами обеспечения безопасности населения, защиты его конституционных и гражданских прав.</p>	<p>I. Формирование трудового потенциала организации.</p> <p>1.1. Управление процессом формирования трудового потенциала, внутрифирменного обучения и развития ЧР.</p> <p>1.2. Управление процессом найма и возмещения ЧР.</p> <p>1.3. Управление знаниями, умениями, компетенциями и развитием ЧР организации.</p>
<p>II. Распределение и перераспределение ЧР.</p> <p>2.1. Управление процессами создания рабочих мест, распределения рабочей силы по сферам и видам деятельности (регулирование занятости и рынка труда, развитие предпринимательства).</p>	<p>II. Расстановка и движение ЧР</p> <p>2.1. Управление процессом создания эффективных и высокотехнологических рабочих мест</p> <p>2.3. Управление движением ЧР.</p>

Макро и мезоуровень (уровень федеральный, региональный, отраслевой)	Микроуровень (уровень организации)
2.2. Управление процессами распределения и перераспределения ЧР по территориям, отраслям и видам занятости.	
III. Эффективное использование страной ЧР 3.1. Управление научно-техническим прогрессом в целях эффективного использования ЧР. 3.2. Управление экономикой и организацией труда, социальным нормированием. 3.3. Управление занятостью ЧР: регулирование социально-трудовых отношений в сферах использования человеческих ресурсов.	III. Эффективное использование ЧР организации. 3.1. Управление научно-техническим прогрессом. 3.2. Управление организацией и нормированием труда. 3.3. Управление экономикой труда (разработка и реализация программ повышения производительности труда, улучшение условий и охраны труда). 3.4. Управление занятостью ЧР. 3.5. Управление внутрифирменным рынком труда

Источник: авторская работа.

На мезо- и микроуровне конкретизируется государственная политика в области УЧР, выделяется дополнительное финансирование с учетом специфических задач регионов, отраслей и организаций.

*Новым направлением УЧР* стал разработанный Российской федерацией оценки персонала Российский стандарт центра оценки (ЦО) – комплексный метод диагностики потенциальной успешности в профессиональной деятельности как на уровне должности в организации, так и по типу деятельности на уровне управления ЧР. *Получает распространение* также национальная система квалификаций (НСК), обеспечивающая связь рынка труда, экономики и профессионального образования, прогнозирование развития экономики, отраслей, регионов и предприятий в профессионально-квалификационных разрезах. На основе прогнозов необходимо осуществлять распределение ЧР по территориям, отраслям и организациям страны. При этом следует руководствоваться прогнозными характеристиками рынка труда, так как при всех его безусловных плюсах имеется и минус. Он отражает только текущее состояние и конъюнктуру.

Отечественный ученый Николай Николаевич Боголюбов открыл принцип «спонтанного нарушения симметрии» природы, то есть даже природа не является фатально симметричной системой, а рынок труда, как стохастическая система, тем более, периодически подвержен нарушениям симметрии и кризисным явлениям.

Поэтому необходимо регулирование рынка труда. Причем рыночный механизм саморегулирования должен дополняться государствен-

ным и общественным регулированием с помощью механизма социального партнерства.

Известно, что любая система эффективно функционирует, если она взаимодействует с внешней средой, это значит, что все организации системы воспроизводства квалифицированных человеческих ресурсов должны взаимодействовать с субъектами рынка труда.

В настоящее время развитие ЧР страны сдерживается следующими проблемами общероссийского и региональных рынков труда:

- дисбалансом между спросом работодателей и предложениями ЧР на рабочие места;

- слабой адаптацией учреждений профессионального образования (УПО) к требованиям рынка труда, вследствие чего многие выпускники испытывают сложности с трудоустройством;

- низкой конкурентоспособностью на рынке труда высвобождаемых работников, безработных граждан и молодежи, не имеющей профессионального образования;

- недостаточным развитием внутрифирменного обучения персонала и уровнем его квалификации;

- высоким удельным весом слабо механизированных и неэффективных рабочих мест.

Важной проблемой является острый дефицит инженерно-технических и рабочих кадров, который определяется в том числе и неблагоприятной тенденцией воспроизводства ЧР. На федеральном портале Роструда «Работа в России» в сентябре 2014 года было зарегистрировано около 2 млн. вакантных рабочих мест, в том числе более 60 процентов вакантных мест предназначены для рабочих профессий [1]. Весьма незначительна доля занятости молодежи в малом и среднем бизнесе. По данным социологического опроса Общероссийской общественной организацией малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ» дефицит квалифицированных рабочих вышел на первое место, обогнав показатели коррупции и административных барьеров [2]. В докладе на заседании «Меркурий клуб» 7.10. 2013г. Е.М. Примаков сообщил, что в оборонно-промышленном комплексе страны нехватка инженеров-технологов составляет 17 процентов, инженеров - конструкторов - 22, рабочих высокой квалификации - 40 процентов. Такое положение наблюдается во многих субъектах РФ. Например, дефицит кадров в Москве составляет 120-130 тыс. человек ежегодно, при этом 80 процентов вакансий приходится на рабочие профессии. В то же время в отечественной промышленности у 17 процентов работников низкая квалификация, у 78 - средняя и лишь у 5 процентов - высокая квалификация. А в промышленно развитых странах эта цифра достигает 50 процентов. *Закон соответствия качества профессиональной квалификации человеческих ресурсов характеру и уровню развития средств производства обу-*

*славливает необходимость* комплексной системы воспроизводства ЧР, подготовку квалифицированных кадров в УПО, в системе внутрифирменного обучения ЧР, обучения высвобождаемых работников и безработных граждан, развития непрерывного профессионального образования ЧР.

По оценкам специалистов отечественный рынок труда перегружен специалистами с высшим образованием: их в 4,5 раза больше, чем необходимо. Между тем не хватает специалистов со средним профессиональным (более чем в 2 раза) и начальным профессиональным образованием (в 6-7 раз меньше, чем требуется) [3. С.55]. В РФ поступают в вузы – 80 процентов школьников, в США – 44, а в Германии – 38 процентов. Российская Федерация занимает первое место в мире по числу студентов на 10 тыс. населения, но не все вузы готовят специалистов, которые нужны инновационной экономике [4].

Качество и структура подготовки выпускников УПО не отвечает требованиям инновационной экономики. Во многих регионах половина выпускников УПО трудоустраивается не по полученной специальности (профессии), что затрудняет их профессиональный рост и дальнейшее развитие человеческих ресурсов страны.

Среди причин трудностей профессионального роста представители различных групп молодежи называют не только недостаточный уровень навыков, умений (30 %) и квалификаций (26,1 %), но и отсутствие возможностей повышать квалификацию (33,4%), или получать востребованное профессиональное образование (15%) [5. С. 174-175].

Федеральным законом «Об Образовании» поставлена задача реализации компетентностного подхода к подготовке кадров. Основным результатом деятельности УПО должны стать не только профессиональные знания и умения выпускников, но и ключевые компетенции в трудовой, интеллектуальной, общественной и прочих сферах деятельности. Заданы новые векторы развития профессионального образования.

Реализация такого подхода требует создания в регионах и в УПО инновационной образовательной среды, которая на основе сетевого взаимодействия и частно- государственного партнерства поможет использовать потенциал УПО, а также работодателей и будет способствовать формированию у выпускников профессиональных и общих компетенций, нравственности, профессиональной ответственности, социализации, мобильности и конкурентоспособности.

В настоящее время формируется новая модель УЧР. Она предусматривает расширение функций работников и их переход от узкой специализации к широкой, что позволяет работникам выходить за рамки своей привычной специальности и способствует реализации потенциала саморазвития.

Видный зарубежный ученый Д. Равен выделяет следующие качества, необходимые человеку в любой профессиональной деятельности [6. С. 394]:

- способность работать самостоятельно и проявлять инициативу;
- готовность замечать проблемы и искать пути их разрешения;
- умение анализировать новые ситуации и применять знания для анализа;
- умение уживаться с партнерами, осваивать новые знания и компетенции;
- способность и умения принимать решения на основе здравых суждений.

В образовательных стандартах третьего поколения компетенции делятся на общие и профессиональные. Общекультурные и общие компетенции необходимы выпускникам УПО для успешной деятельности как в профессиональной, так и во вне профессиональной сферах. Профессиональные знания и компетенции необходимы выпускникам для успешной трудовой деятельности.

Ученые считают, что компетентность определенного вида включает от 5 до 15 компетенций. Их наиболее полное определение предложено в макете государственного стандарта высшего образования. А именно:

- компетенция как способность применять знания, умения, навыки и личностные качества для успешной деятельности в различных проблемных, профессиональных, либо жизненных ситуациях;
- компетентность - уровень владения работником совокупностью компетенций, отражающая степень его готовности к применению знаний, умений, навыков и сформированных на их основе профессиональных компетенций для успешной деятельности в определенной области профессиональной деятельности [7. С. 229].

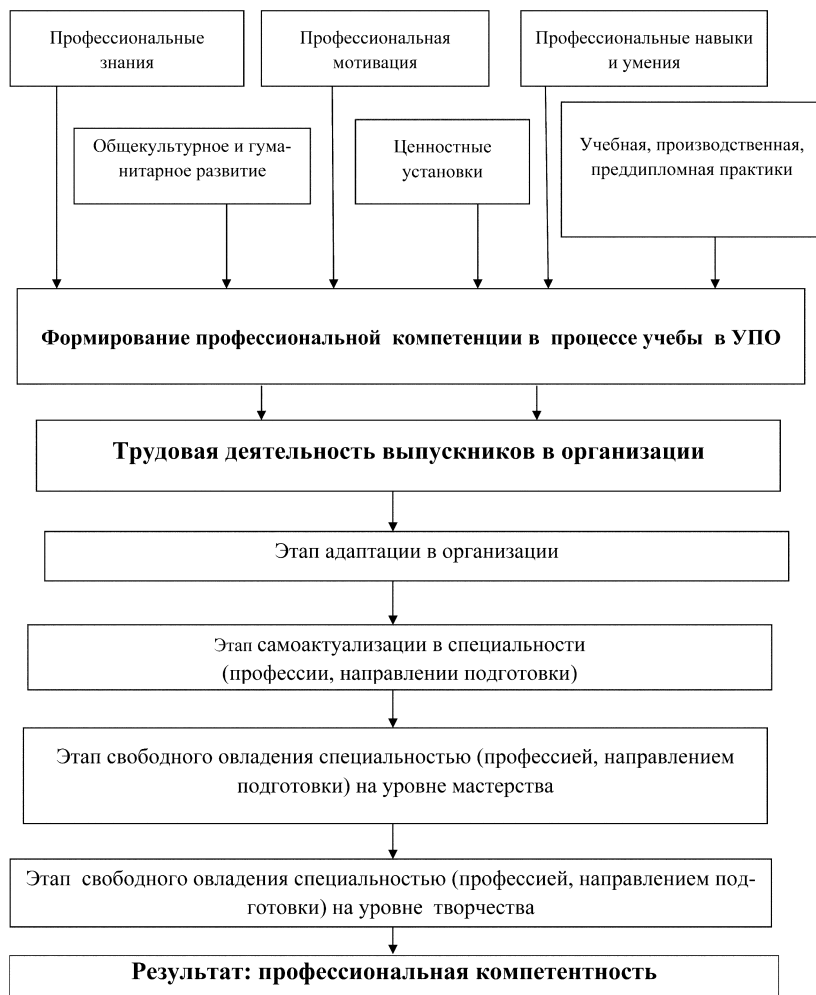
Для достижения всего этого выпускникам необходим опыт трудовой деятельности по полученной специальности (профессии, направлению подготовки). В этой связи весьма важными являются организация наставничества, практик и стажировок, своевременное трудоустройство и эффективная занятость выпускников по полученной специальности и их дальнейший профессиональный и социальный рост.

Отечественный психолог С.Л. Рубинштейн задолго до зарубежных ученых обосновал четыре этапа формирования профессиональной компетентности выпускников УПО: адаптация, самоактуализация в специальности (профессии); свободное владение специальностью (профессией) на уровне мастерства; свободное владение специальностью (профессией) на уровне творчества. Только при этих условиях можно обеспечить формирование у выпускников УПО в процессе их дальнейшей профессиональной деятельности настоящих трудовых качеств необходимых для успешной деятельности.

Помимо этого, высококвалифицированные работники должны обладать и совокупностью других компетентностей. Например, Европейский фонд обучения выделяет пять видов компетентности: профессиональная, информационная, социальная, когнитивная, коммуникативная.

На схеме показана модель формирования профессиональной компетентности выпускников УПО.

**Модель формирования профессиональной компетентности выпускников УПО**



Источник: авторская работа.

**Список литературы**

1. Работа в России. Информационный портал. URL: <http://trudvsem.ru/>
2. Результаты социологического опроса, проведенного «Опорой России» в 2011 году. URL: [http://dialogs.org.ua/issue\\_full.php?m\\_id=19649](http://dialogs.org.ua/issue_full.php?m_id=19649)
3. Полина Сапаниди. Молодежь на рынке труда. // Человек и труд. – 2011. – №4. С. 55.
4. Зубченко Е. Гири советского образца // Новые известия. № 167. – 19.09. 2011. URL: <http://www.newizv.ru/economics/2011-09-19/151452-giri-sovetskogo-obrazca.html>

5. Горшков М.К., Шереги Ф. Э. Молодежь России: социологический портрет. – М., 2010.

6. Равен Д.Ж. Компетентность в современном обществе: Выявление, развитие и реализация. – М., 2002.

7. Чельшкова М.Б., Звонников В.И., Давыдова О.В.. Оценивание компетенций в образовании. – М., 2011.

## PROFESSIONAL COMPETENCE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

**Author: Kyazimov K.G.**

Kyazimov Karl Gasanovich – the Doctor of Pedagogical Sciences, professor of Department of Economics of Labour and Human Resource Management at the Academy of Labour and Social Relation (ATiSO)

Address: 90, Lobachevsky St., Moscow, Russia, 119454,

Phone: 8-905-701-8378. E-mail: karl35@mail.ru.

**Abstract.** The article describes issues of Human Resource (HR) Management in the conditions of market economy. The main stages in the evolution of the concept of HR Management are considered. Thus, the attention is paid to the fact that in the XXI century in the conditions of the increasing competition such resource as human potential will play the major role. Thereupon the procedures and technologies of forming professional competence in the process of HR Management are analysed. Stages and structure of management of HR formation and development are proved at macro, meso and microlevels. The model of forming professional competence of graduates of professional education institutions (PEI) is stated, providing forming professional competences in the course of training in PEI, work in the organizations, stages of adaptation, possession of a profession at the level of creativity and on this basis forming professional competence.

**Keywords:** human resources, HR Management, standard of the appraisal center (AC), national system of qualifications, human potential, competence-based approach, competence.

### References:

1. Rabota v Rossii. Informacionnyj portal. URL: <http://trudvsem.ru/>
2. Rezul'taty sociologicheskogo oprosa, provedennogo «Oporoj Rossii» v 2011 godu. URL: [http://dialogs.org.ua/issue\\_full.php?m\\_id=19649](http://dialogs.org.ua/issue_full.php?m_id=19649)
3. Polina Sapanidi. Molodezh' na rynke truda. // Chelovek i trud. – 2011. – № 4. S. 55.
4. Zubchenko E. Giri sovetskogo obrazca // Novye izvestiya. № 167. – 19.09. 2011. URL: <http://www.newizv.ru/economics/2011-09-19/151452-giri-sovetskogo-obrazca.html>
5. Gorshkov M.K., Sheregi F. E'. Molodezh' Rossii: sociologicheskij portret. – М., 2010.
6. Raven D.Zh. Kompetentnost' v sovremennom obshhestve: Vyyavlenie, razvitie i realizaciya. – М., 2002.
7. Chelyshkova M.B., Zvonnikov V.I., Davydova O.V.. Ocenivanie kompetencij v obrazovanii. – М., 2011.



# ТРУД КАК ОБЛАСТЬ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

**Автор: Больницкая А.Н.**

Больницкая Айталипа Николаевна – ведущий научный сотрудник, кандидат социологических наук Центра социальных проблем труда Академии наук Республики Саха (Якутия).

Адрес: 677007, г. Якутск, пр-т Ленина, 33.

Тел.: 89142249301. Email: aitalina\_575@mail.ru

**Аннотация.** В условиях социально-трудовых трансформаций, повышения значимости научных знаний серьезное значение приобретает разработка и проведение теоретических и прикладных исследований труда и трудовых отношений. В статье в целях комплексного представления проблематики труда дан обзор направлений исследований труда различными отраслями научного знания – социологии труда, экономики труда, менеджмента труда, медицины и физиологии труда и др. За последние десятилетия произошли существенные перемены в системе трудовых отношений, изменив характер, принципы развития трудовых отношений, смысл труда, его содержание и формы, поэтому появилась необходимость в актуализации исследований становления труда, сферы трудовых отношений, с одной стороны, в рыночных условиях, с другой стороны, в условиях глобального мира и постиндустриального общества. В период ускорения социальных изменений статья актуализирует важность усиления научных исследований и обновления научных знаний о труде.

**Ключевые слова:** труд, трудовые отношения, рынок труда, занятость, безработица, профессия, научное исследование.

Проблематика исследований трудовых отношений определяется сложностью понятия «труд», его многофакторностью и изменчивостью, а также уровнем достигнутых знаний о данном объекте исследования [1. С.38-41; 2. С. 34-42]. Объектом исследований в рамках изучения труда и трудовых отношений могут быть, в широком смысле, человек как источник труда, государство как регулятор трудовых отношений, экономика как область использования труда, предприятие как способ организации труда, в узком смысле, собственно, труд и его составляющие. Предметом исследования являются наиболее значимые с практической или теоретической точки зрения свойства, стороны, особенности труда и трудовых отношений [3. С.75]. Сложность сущностной организации труда позволяет вычлениить в ней некоторые составные части, требующие рассмотрения со стороны отдельных отраслей наук: социологии труда, экономики труда, медицины и физиологии труда, менеджмента труда, психологии труда, педагогики труда, трудового права и др. Каждая область наук сосредотачивает внимание на трудовых аспектах (отношениях, свойствах, факторах, условиях и т.д.) в своей предметной области.

Социология труда изучает влияние трансформационных процессов общества на трудовые отношения. По утвердившемуся в современной научной литературе взгляду специфика социологического подхода к исследованию труда состоит в «изучении социальных аспектов общественного труда» [4. С. 14]. В фокус социологических исследований труда включаются: трансформация труда, отношение к труду, безработица, занятость и экономическая активность. В целом анализируются процессы, проявившиеся в сфере труда за годы становления рыночных отношений.

Мыслители разных эпох пытались уловить и осмыслить закономерности развития общества и выстроить теории социального развития. Одной из популярных концепция общественного развития является теория Д. Белла [5]. Д. Белл выстраивает социальную эволюцию сквозь призму развития технологий и выделяет 3 основных периода общественного развития: доиндустриальный, индустриальный и постиндустриальный. В доиндустриальную эпоху характерными особенностями труда были: преимущественная занятость в сельском хозяйстве, в индустриальную – появление наемного рабочего, занятого в промышленности и торговле, в постиндустриальную эпоху – происходит сдвиг структуры занятости в сторону преобладания сферы услуг. В постиндустриальную эпоху содержание труда, то есть состав, характер и объем выполняемых работником трудовых функций, претерпевает существенные изменения. С одной стороны, труд становится технологичным, с другой стороны, распространяются гибкие формы неполной занятости. У. Бек, отмечает, что «в условиях нынешней и грядущих волн рационализации три столпа этой стандартизированной системы полной занятости – трудовое право, место работы, рабочее время – утрачивают прочность» [6. С. 206-207]. Это приводит к качественному изменению модели существования человека, к вариативности реализации жизненного проекта – появление в жизненном цикле периода трудовой деятельности не столь очевидно, или, по крайней мере, оно не имеет существенного значения. Французский автор Кастель Р. тонко подмечает о присущих современности тенденциях уязвимости, исключения, сегрегации, заброшенности, дезаффиляции, т.е. разрыве связи с обществом, утраты чувства принадлежности к группе [7. С. 8]. Апогей этого процесса – распространение безработицы, приводящей к социальной поляризации общества. Не удивительно, что безработица становится одним из самых актуальных предметов научных исследований. В фокусе исследований – формы безработицы; состав безработных, в том числе возрастной, гендерный, профессиональный, образовательный; особенности поиска работы – продолжительность, способ, притязания; факторы, влияющие на масштабы безработицы. Обращается внимание на особенности учета безработицы, методологических различий в части охвата

категорий населения, относящихся к безработным, влекущей несовпадение показателей общей и регистрируемой безработицы [8. С.157].

Наряду с трансформацией труда, изменениями трудовых отношений происходит изменение количественных параметров трудовых ресурсов. Изменяется состав и численность трудовых ресурсов. Численность трудовых ресурсов в результате демографических изменений в составе населения падает. Основным демографический фактор, способствующий этому процессу, – старение населения, то есть увеличение удельного веса пожилых людей в общей численности населения. Старение населения не только снижает численность трудовых ресурсов, но и изменяет состав и качество трудовых ресурсов. Увеличение продолжительности жизни на фоне снижения рождаемости приводит к повышению среднего возраста занятого населения, а также, в связи с отсрочкой времени выхода с рынка труда, продолжительности трудовой жизни. Эти процессы актуализировали научные исследования в области геронтологии, изучения особенностей жизнедеятельности, образа жизни пожилых, включая возможности привлечения их к трудовой деятельности. В свете этих изменений эксперты обсуждают необходимость пересмотра некоторых критериальных параметров в сфере трудовых отношений – период трудоспособности и возраст выхода на пенсию. Указанные критерии определяют численность населения в трудоспособном возрасте, которая в свою очередь является исходной характеристикой показателя численности трудовых ресурсов страны.

Труд – это не просто деятельность людей, это особого рода деятельность людей, следовательно, как правило, подразумевает наличие профессии, то есть владение специальными теоретическими знаниями и практическими навыками, приобретенными в результате специальной подготовки. Социология традиционно придавала большое значение роли профессии в жизни человека, ее статусу. Исследователи изучали проблемы выбора профессий, профессиональной социализации и идентификации, профессиональной карьеры, вертикальной и горизонтальной мобильности, образа жизни работающего, досуг и т.д. Признавая профессию важным фактором, определяющим престиж и позицию человека в системе социальной стратификации, социологи используют профессиональные признаки в качестве одного из ведущих критериев социальной дифференциации. Например, в теории стратификации П. Сорокина, кроме экономической и политической выделяется профессиональная форма стратификации [9. С.87-88]. Под которой он понимает разделение членов общества на разные группы по роду их занятий, причем некоторые профессии считаются более престижными, чем другие, а члены той или иной профессиональной группы делятся на руководителей с различным уровнем властных полномочий и на тех, кто им подчиняется. При этом профессиональная стратификация про-

является в двух формах – в виде иерархии базовых профессиональных групп (межпрофессиональная стратификация) и в виде стратификации внутри каждого профессионального класса (внутрипрофессиональная стратификация). Другой американский автор Дж. Л. Спэф вместо классового деления, принятого за основу социального расслоения, стратификации предлагает критерий разделение труда. В свою очередь, разделение труда рассматривается как «различия в выполняемых операциях», увеличение которых ведет и к дифференциации профессиональных полномочий [10. Р.748]. Таким образом, измерение социальной стратификации, по Спэфу, осуществляется на основе вертикальной дифференциации профессий, которая определяется тремя группами факторов: участие в управлении («власть»), сложность труда, престиж.

Поддержание жизнедеятельности человека – удовлетворение потребности в пище, в одежде, в услугах – основа жизни общества. С течением времени меняются характер общественного развития, образ жизни людей, усовершенствуются технологии, но неизменна сама объективная необходимость воспроизводства жизни. Одним из фундаментов этого процесса выступает экономика – деятельность, основанная на непрерывном процессе производства благ, посредством труда людей. Экономические аспекты труда – объект и предмет изучения экономики труда – раздела экономики, изучающей процессы воспроизводства рабочей силы и взаимодействия работников, средств и предметов труда [11. С.9]. Труд как область исследований экономической науки включает рынок труда, занятость, трудовые ресурсы, человеческий капитал, прогнозы долгосрочных трудовых отношений, оплату труда, проблемы производительности, эффективности, а также нормирования труда.

Качественная дифференциация трудовой деятельности способствует развитию средств труда (технологий) – двигателю экономического развития во все времена. В постиндустриальном обществе, по мнению М. Кастельса, движущей силой экономического развития становятся знание и информация [12. С.81]. Это главные источники производительности и роста в развитых обществах, обеспечившие сдвиг в сторону сферы услуг и сокращения промышленного производства. Изменение траектории экономического развития меняет курс научных исследований. Объектами исследований экономистов становится проблематика глобальной экономики, международного разделения труда, развития информационных технологий, в комплексе, влияющие на формирование новой социально-трудовой сферы общества.

В рамках исследований занятости населения анализируются динамика и прогноз численности занятых (на основе специальных выборочных обследований и балансов трудовых ресурсов, разрабатываемых ежегодно на основании сведений о среднесписочной численности работников), структура занятости, вклад секторов экономики в производство

валового внутреннего продукта, неформальная занятость и неформальные практики.

Одной из главных проблем экономического развития России является низкая производительность труда. В современном мире производительность труда выступает одним из ведущих факторов конкурентоспособности на разных уровнях экономической организации (предприятие, регион, национальная экономика). Производительность труда – мера эффективности труда, которая измеряется количеством продукции, выпущенной работником за определенное время. Анализ производительности труда выявляет необходимость планирования производительности труда, разработки критериев производительности труда, учета комплекса факторов (техника, технология, информация, инновационная активность, возрастание роли человеческого фактора), влияющих на управление производительностью труда. Эксперты отмечают, что данный показатель необоснованно исчез из отечественной статистики и экспертных оценок. Перестроечные процессы в экономике проводились без использования динамики производительности труда в качестве критерия оценки их эффективности, что повлекло за собой рост издержек производства и затянуло процесс выхода промышленности из кризиса. Решение данной проблемы требует установления общепринятых рамок понятия производительности труда, методiku ее исчисления, введения данного показателя в число показателей, рассчитываемых Госкомстатом, разработки общенациональной концепции повышения производительности труда, а также федеральной, региональной и отраслевой программы [13. С. 73-77].

Педагогика труда как направление исследований труда в самом общем смысле рассматривает вопросы профессионального образования и процесса обучения работников. Образование – основа, механизм обретения профессии. Человек с самого детства погружен в процесс обучения, воспитания, социализации, то есть усвоения основных паттернов общественного поведения, основанного на системе социальных норм и правил. Уже на этом – начальном – уровне становления личности закладываются модели трудовой культуры общества. Это обстоятельство должно учитываться при формулировании государственной стратегии образования в рамках новой экономики знания, предъявляющей принципиально новые требования к трудовым ресурсам – овладение технической квалификацией и новыми технологиями, изменения в сознании и отношении к работе. Специалисты говорят о рождении культуры передачи знания, опирающейся на готовности его восприятия, накопления интеллектуального капитала, способностях, особых моделях ментальности, системном мышлении [14. С. 192].

Основными направлениями исследований в области педагогики труда являются институциональная модернизация, новые парадигмы про-

фессионального образования, формы и методы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Также в фокусе внимания – модернизация учреждений, средства и способы обучения, формы организации профессионального образовательного процесса, доступность, эффективность, критерии эффективности профессионального образования, качество профессорско-преподавательского состава, потребности, интересы, установки студентов относительно качества обучения, профессии, трудоустройства, а также трудовые ценности и профессиональные ориентации молодежи. Сложившаяся в нашем обществе ситуация обусловила интерес к социологическим исследованиям рынка образовательных услуг, в том числе его прогнозирования, востребованности выпускаемых специалистов на рынке труда, неравенства прав граждан в области получения профессионального образования. Основная цель научных исследований – поиск путей повышения доступности и качества профессионального образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, а также поиск эффективных форм и механизмов взаимодействия сферы труда и образования.

Любой социальный процесс требует целенаправленного необходимого управления. Основы управления трудовым процессом в организации – стратегию, формирование, содержание, эффективность – изучает менеджмент труда. Управление труда включает в себя организационные, технические, экономические, а также психофизиологические аспекты организации труда и управления. Совершенствование организации и управления труда является объектом специального изучения многочисленными научно-исследовательскими учреждениями, государственными и частными консультативными фирмами. В фокус исследований процесса управления трудом в организации попадают принципы, формы, стили и методы управления. В постиндустриальную эпоху стало очевидно, что успешность перехода к новой экономике во многом определяется темпами внедрения инноваций в процесс управления трудом. Технические и социальные инновации должны внедряться во все составляющие управленческого процесса – планирование, управление персоналом, мотивация труда, организация, контроль.

Процесс управления трудом должен опираться на нормы и нормативы труда. Способ установления которых получил название «нормирование труда», то есть установление меры труда, или обоснованных норм затрат рабочего времени на выполнение различных работ [15. С.270]. Нормы труда позволяют определить трудоемкость производственного процесса и рассчитать ожидаемые издержки. Таким образом, нормы труда являются ключевыми факторами при формировании стратегии и тактики управления конкретным производством. В рамках изучения нормирования труда анализируются сущность, принципы, функции,

методы нормирования труда, виды норм труда, состояние нормирования труда. Научная обоснованность труда предполагает всестороннюю аргументированность норм труда, с учетом технологических (технология производства, технологии выполнения работ, технические параметры применяемого оборудования, условия применения на определенном оборудовании), психофизиологических (нормальные и безопасные условия труда, напряженность), организационных (уровень организации труда), социальных (гендерные, возрастные факторы), функциональных (функциональное назначение или ориентацию на конкретную категорию персонала с учетом сферы деятельности предприятия), профессионально-квалификационных (отнесение норм к определенным профессиям (специальностям), должностям работников и их соответствующей квалификации) факторов [16. С.71-72].

Труд – это процесс, деятельность, то есть жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственные организации» [17. С.248]. Этот процесс происходит под влиянием целого спектра социальных, экономических, технологических факторов. Однако характеристики трудовой деятельности определяются не только социально-экономическими и технологическими, но и психологическими и культурными факторами. Культура, ценности общества определяют особенности трудового поведения человека. Известный представитель классической социологии М. Вебер, например, считал, что «своеобразный склад психики, привитый воспитанием, в частности, тем направлением воспитания, которое было обусловлено религиозной атмосферой родины и семьи, определяет выбор профессии и дальнейшее направление профессиональной деятельности» [18. С.21].

В современном научном знании общепринято деление культуры на восточное и западное. Западной культуре свойственны – динамизм, модернизация, инновативность, индивидуализм, а Восточной культуре – стабильность, традиционность, коллективизм. Разумеется, это схематизация, но эти культурные паттерны влияют на аспекты трудовых отношений в разных государствах. Дело в системе ценностей общества, которая влияет на общие характеристики трудовой сферы – отношение к труду, результаты труда, инновации в труде, взаимоотношения в труде и т.п. Японская система менеджмента признана наиболее эффективной во всем мире и главная причина ее успеха – умение работать с людьми. Специфика японского менеджмента, учитывающего психологию людей и их социальный статус, способствовала совершенствованию традиционных методов управления трудом в организации в других странах с развитой экономикой. Такие общественные ценности, как верность компании, командный дух, совещательное управление и внутриотраслевое сотрудничество, стали частью и западной культуры [19. С.266]. Вопросы уче-

та культурных факторов трудовых отношений приобретают особую актуальность, с одной стороны, в условиях глобальной экономики, поскольку успешность процесса организации производства в чужих странах будет определяться, в том числе, и с учетом фактора совместимости корпоративной и национальных культур, с другой стороны, в условиях внутритерриториального развития российской экономики в рамках национальных республик, также требующей учета культурных особенностей.

В процессе трудовой деятельности человек активизирует свои умственные и физические возможности. Характер воздействия (интенсивность, сложность, вредность) труда на организм человека может привести к нарушениям физического и психологического здоровья, это обстоятельство актуализирует исследования труда со стороны медицинской науки. Физиология труда исследует закономерности протекания физиологических процессов человека и особенности их регуляции при трудовой деятельности. Основные задачи – определение оптимальных характеристик рабочего процесса, позволяющего достигнуть высокой производительности и эффективности труда, а также разработка мероприятий, предохраняющих человека от влияния неблагоприятных факторов. Исходя из этих задач, физиология труда обосновывает режимы труда и отдыха в зависимости от интенсивности, экстенсивности, сложности и значимости трудовой деятельности [20. С.362].

Если физиология труда больше ориентирована на изучение физиологических характеристик организма человека в процессе труда, то медицина труда исследует негативное влияние трудовых факторов на здоровье человека. Медицина труда изучает связанные с трудом факторы, которые могут вызвать травмы, заболевания или причинить иной вред здоровью работника. Здоровье населения определяется комплексом социальных, экономических, психологических, экологических и климатических факторов. При этом влияние труда на показатели здоровья человека весьма существенно. Сегодня регистрируется рост профессионально обусловленной заболеваемости, а профессиональные заболевания регистрируются, к сожалению, в достаточно запущенной стадии и при существенном ограничении трудоспособности. Ведущее место занимают заболевания, связанные с воздействием физических факторов, и заболевания, обусловленные физическими перегрузками [21]. В настоящее время на состояние здоровья работающих оказывают влияние не только привычные профессиональные риски, но и факторы поведенческого, биологического, генетического, социального характера. Нарастающий психоэмоциональный стресс населения, в связи с ускорением, динамикой социальной жизни, повышением рисков, неустойчивостью разных сфер жизнедеятельности людей, становятся причиной многих заболеваний, в том числе оказывают негативное влияние на развитие, течение и исход профессиональных заболеваний.



Трудовыми факторами, влияющими на показатели здоровья являются: нестабильность, потеря работы; пребывание в состоянии безработицы; вынужденная смена работы (в том числе многократная); поиск работы (длительный, безуспешный и т.д.); вынужденное участие в неформальной, временной, случайной занятости; низкий уровень заработной платы; задержки выплаты заработной платы; неудовлетворенность работой; отсутствие возможности увеличения человеческого капитала (невозможность получения востребованной специальности, отсутствие карьерного и профессионального роста); снижение социальной значимости работающего человека; работа при плохом самочувствии (во время болезни или недомогания); продолжение работы при потере здоровья (например, при профессиональном заболевании); рабочие перегрузки; тяжелые условия труда (вредные, опасные и тяжелые условия труда); увеличение продолжительности рабочего времени; множественная занятость; отсутствие социальной защищенности на работе; отсутствие полноценного отдыха [22. С.162].

Трудовое право исследует правовые основы трудовых отношений, отношения работников, возникающие в процессе их непосредственного участия в труде. Предмет трудового права включает: обеспечение занятости; организация труда и управление трудом; взаимоотношения работников и трудового коллектива с администрацией; надзор и контроль за трудовым законодательством; охрана труда; подготовка кадров, профессиональный отбор и повышение квалификации в сфере труда; материальная ответственность работодателей и работников в сфере труда; социальное партнерство в сфере труда; разрешение трудовых споров; регулирование труда отдельных категорий работников, обязательное социальное страхование, оплата труда и др.

Труд в правовых государствах является объектом социальной защиты. Так во Всеобщей декларации прав человека провозглашается не только право на труд и свободу выбора труда, но и справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи. Наиболее важными сферами столкновения интересов граждан в сфере труда выступают гарантии, интенсивность (нормы выработки), уровень оплаты, условия труда. Самыми актуальными проблемами, безусловно, являются вопросы оплаты труда, в том числе вопросы установления минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Фрагментарный обзор широкого спектра исследований различных сторон труда позволяет составить некоторое целостное представление о труде. Каждая из отраслей частных наук отражает труд с одной стороны, выделяет в нем свойства, необходимые для решения конкретной теоретической или практической задачи. В комплексе эти исследования различных свойств и сторон труда увеличивают объем знаний о труде и

трудовых отношениях, становятся основой для: постановки новых практических или теоретических задач, адекватных оценок фактического положения дел в трудовой сфере, разработки мер повышения результативности труда, а также качества трудовой жизни людей.

Объем, качество и направление научных исследований в сфере труда определяются эффективностью деятельности институтов государства и науки. Государство как политический институт вырабатывает основные ориентиры политики в сфере труда, определяет нормативно-правовое регулирование трудовой сферы. Это государственная функция невозможна без адекватного научного сопровождения, научного обоснования принимаемых решений. Однако, в современном обществе и научная деятельность является объектом государственного регулирования. Как метко заметил Лиотар Ж.-Ф. «знание и власть есть две стороны одного вопроса: кто решает, что есть знание, и кто знает, что нужно решать? В эпоху информатики вопрос о знании более, чем когда-либо становится вопросом об управлении» [23]. Сегодня нет сомнения в том, что ситуация в социально-трудовой сфере, развитие научных исследований труда и трудовых отношений во многом будет определяться грамотной государственной политикой в отношении системы организации науки и научных исследований.

## Список литературы

1. Молевич Е.Ф. Труд как объект и предмет исследования общей социологии // Социологические исследования. – 2001. – № 7. – С. 38–41.
2. Зоц В.А., Капто А.С. Труд – главная точка отсчета // Социологические исследования. – 1991. – № 4. – С. 34–42.
3. Ядов В. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – М., 2003.
4. Ромашов О. Социология труда и экономическая социология. – М., 2007.
5. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / перевод с англ. – М., 2004.
6. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. – М., 2000.
7. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / пер. с фр. Шматко Н. – СПб., 2009.
8. Беглова Е. Безработица и ее роль в увеличении масштабов и степени распространения бедности // Экономические науки. – 2010. – № 10. – С. – 155–160.
9. Сорокин П. Социальная мобильность / пер. с англ. М.В.Сокловой. – М., 2005.
10. Spaeth Joe L. Vertical Differentiation among Occupations // American Sociological Review. – 1979. – Vol. 44. – № 5 (October). – P. 746–762.
11. Волгин Н. Экономика труда: социально-трудовые отношения. – М., 2004.
12. Кастель М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. – М., 2000.
13. Ильин Производительность труда: вверх по лестнице, ведущей вниз // Человек и труд. – 2002. – № 5. – С. 73–77.
14. Лоу Л. Образование и развитие человеческих ресурсов: движущая сила следующего столетия // Постиндустриальный мир и Россия. – М., 2001. – С. 179–196.

15. Рофе А.И. Экономика труда. – М., 2010.
16. Цыганков В., Леонович О. Нормирование труда на торговом предприятии // Человек и труда. – 2009. – № 4. – С.69–72.
17. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда. – М., 1999.
18. Вебер М. Избранное: Протестантская этика и дух капитализма. – М., 2006.
19. Нейсбит Р. География мысли / пер. с англ. Н.Парфеновой. – М., 2012.
20. Большая Советская Энциклопедия. (В 30 томах). – М., 1977. – Т.27.
21. Измеров Н. Формирование и развитие медицины труда – одна из приоритетных задач социальной политики Российской Федерации. URL: [http://federalbook.ru/files/FSZ/soderhanie\\_Tom%206/I/izmerov.pdf](http://federalbook.ru/files/FSZ/soderhanie_Tom%206/I/izmerov.pdf)
22. Назарова И. Здоровье занятого населения. – М., 2007.
23. Лиотар Ж.-Ф. Состояние постмодерна / пер. с фр. о Н. Шматко. – М., 1998. URL <http://philosophy.ru/library/lyotard/postmoderne.html>.

## **LABOUR AS A FIELD OF SCIENTIFIC RESEARCHES**

**Author: Bolnitskaya A.N.**

Bolnitskaya Aytalina Nikolaevna – the leading researcher, PhD in Sociology of the Center of social problems of labour of Academy of Sciences of the Republic of Sakha (Yakutia).

Address: 33, Lenin Ave, Yakutsk, Republic of Sakha, 677007.

Phone: 8-914-224-93-01. Email: [aitalina\\_575@mail.ru](mailto:aitalina_575@mail.ru).

**Abstract.** In the conditions of social and labor transformations, increase of the importance of scientific knowledge the development and conducting theoretical and applied research of labour and employment relations become of a serious significance.

For a complex representation of a perspective of labour the article gives the review of the directions of researches of labour in various branches of a scientific knowledge – labour sociology, labour economics, labour management, occupational medicine and work physiology, etc.

For the last decades there were essential changes in the system of the labor relations, having changed their character, the principles of the development of the labor relations, the sense of work, its contents and forms, therefore there was need for updating researches on formation of labour, spheres of the labor relations, on the one hand, in market conditions, on the other hand, in the conditions of the global world and post-industrial society. During acceleration of social changes the article actualizes the importance of strengthening scientific researches and updating scientific knowledge on labour.

**Keywords:** labour, employment relations, labor market, employment, unemployment, profession, scientific research.

### **References:**

1. Molevich E.F. Trud kak obekt i predmet issledovaniya obschey sotsiologii // Sotsiologicheskie issledovaniya. – 2001. – № 7. – S. 38–41.

2. Zots V.A., Kapto A.S. Trud – glavnaya tochka otscheta // Sotsiologicheskie issledovaniya. – 1991. – № 4. – S. 34–42.
3. Yadov V. Strategiya sotsiologicheskogo issledovaniya. Opisaniye, obyasneniye, ponimaniye sotsial'noy real'nosti. – M., 2003.
4. Romashov O. Sotsiologiya truda i ekonomicheskaya sotsiologiya. – M., 2007.
5. Bell D. Gryaduschee postindustrial'noe obschestvo. Opyt sotsial'nogo prognozirovaniya / perevod s ang. – M., 2004.
6. Bek U. Obschestvo riska. Na puti k drugomu modernu. – M., 2000.
7. Kastel' R. Metamorfozy sotsial'nogo voprosa. Hronika naemnogo truda / per. s fr. Shmatko N. – SPb., 2009.
8. Beglova E. Bezrabotitsa i ee rol' v uvelichenii masshtabov i stepeni rasprostraneniya bednosti // Ekonomicheskije nauki. – 2010. – № 10. – S. – 155–160.
9. Sorokin P. Sotsial'naya mobil'nost' / per. s angl. M.V.Soklovoy. – M., 2005.
10. Spaeth Joe L. Vertical Differentiation among Occupations // American Sociological Review. – 1979. – Vol. 44. – № 5 (October). – P. 746–762.
11. Volgin N. Ekonomika truda: sotsial'no-trudovye otnosheniya. – M., 2004.
12. Kastel' M. Informatsionnaya epoha: ekonomika, obschestvo i kul'tura. – M., 2000.
13. Il'in Proizvoditel'nost' truda: vverh po lestnitse, veduschey vniz // Chelovek i trud. – 2002. – № 5. – S.73–77.
14. Lou L. Obrazovanie i razvitie chelovecheskih resursov: dvizhuschaya sila sleduyushchego stoletiya // Postindustrial'nyj mir i Rossiya. – M., 2001. – S.179–196.
15. Rofe A.I. Ekonomika truda. – M., 2010.
16. Tsygankov V., Leonovich O. Normirovaniye truda na tovgovom predpriyatii // Chelovek i truda. – 2009. – № 4. – S.69–72.
17. Kulintsev I.I. Ekonomika i sotsiologiya truda. – M., 1999.
18. Veber M. Izbrannoe: Protestant'skaya etika i duh kapitalizma. – M., 2006.
19. Neysbit R. Geografiya mysli / per. s angl. N.Parfenovoy. – M., 2012.
20. Bol'shaya Sovetskaya Entsiklopediya. (V 30 tomah). – M., 1977. – T.27.
21. Izmerov N. Formirovaniye i razvitie meditsiny truda – odna iz prioritetnykh zadach sotsial'noy politiki Rossiyskoy Federatsii. URL: <http://federalbook.ru/files/FSZ/so-derghanie /Tom%206/1/izmerov.pdf>
22. Nazarova I. Zdorov'e zanyatogo naseleniya. – M., 2007.
23. Liotar Zh.-F. Sostoyaniye postmoderna / per. s fr. o N. Shmatko. – M., 1998. URL <http://philosophy.ru /library/lyotard/postmoderne.html>.

# АНАЛИЗ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА В РЕСПУБЛИКЕ БУРЯТИЯ

**Автор: Алексеева Т.Н.**

Алексеева Татьяна Николаевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов, экономики, управления персоналом Бурятского филиала АТиСО  
Адрес: 670000, г. Улан-Удэ, ул. Воровского 25  
Тел. : 89021685336. Email: birtane@yandex.ru.

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы, связанные с занятостью лиц пенсионного возраста в регионе. Проведено исследование численности лиц старше трудоспособного возраста и их доля в общей численности лиц населения Российской Федерации. Изучены вопросы трудовой занятости пенсионеров, связанные с результатами реформирования пенсионной системы. Определены социально-экономические и социально-психологические факторы, влияющие на занятость лиц старших возрастных групп. Выделены две группы потребностей: потребность населения старших возрастных групп в трудовой деятельности и потребность государства и общества в использовании труда граждан пенсионного возраста, определяющие социально-экономические факторы занятости лиц старшего поколения. Выявлено, что социально-психологические факторы зависят от уровня образования, статуса, здоровья и личных обстоятельств пожилых людей. Исследовано состояние российского рынка труда, которое показало во-первых, увеличилось число сокращений рабочих мест, занятых людьми предпенсионного и пенсионного возраста; во-вторых, общее количество вакансий, соответствующих спросу, имеет тенденцию к снижению; в-третьих, спрос на работников пенсионного возраста практически отсутствует. Проведен анализ численности работающих пенсионеров в Республике Бурятия. Рассмотрена структура занятого населения Республики Бурятия по различным признакам и разным возрастным группам. Содержательный анализ индивидуальных абсолютных и относительных показателей структурных сдвигов в регионе показал, что наблюдается стабильный рост доли получателей пенсий по старости и доли работающих пенсионеров. На основе проведенного анализа построена модель множественной регрессии, из которой видны факторы, влияющие на численность работающих пенсионеров. Для данной модели были рассчитаны коэффициенты эластичности, которые показывают, на сколько процентов изменится резульативный признак при увеличении соответствующего факторного признака на один процент. Результаты исследования показали, что изменения в пенсионной системе необходимо сочетать с изменениями в политике занятости, в частности, это создание программ повышения квалификации, обучения и переобучения работников на протяжении всей их трудовой деятельности.

**Ключевые слова:** численность населения, рынок труда, занятость пенсионеров, трудоспособное население, пенсионный возраст, предпенсионный возраст, пожилые люди, структура занятости, трудовая деятельность.

В ближайшее время России предстоит решить задачу достижения высоких темпов роста экономики при сокращающемся населении, в том

числе экономически активной его части. Неблагоприятная демографическая ситуация усугубляется процессом старения населения.

Так, в России в 2005 году численность людей старше трудоспособного возраста составляла 31,7 процента от общей численности населения, в 2012 году – 35 процентов, а в 2025 году по прогнозам Росстата достигнет около 40 процентов. В этих условиях необходима мобилизация на рынок труда всех резервов, в том числе путем увеличения занятости среди лиц пенсионного возраста и повышения эффективности использования стареющих и сокращающихся трудовых ресурсов.

Вопросы трудовой занятости пенсионеров напрямую связаны с результатами реформирования пенсионной системы, которая не обеспечила достойного уровня пенсий и тем самым вынуждает пенсионеров работать. С другой стороны, именно по итогам реформы были отменены все ограничения на трудовую занятость пенсионеров. Более того, в законодательстве предусмотрена возможность повышать пенсию с учетом заработка пенсионера, что является дополнительным мотивом, побуждающим пенсионеров к трудовой занятости. С начала реформы на фоне экономического роста 2000-х масштабы занятости пенсионеров увеличились почти в 1,6 раза. Это самый высокий показатель числа работающих пенсионеров с 1990 года.

Основными факторами, обуславливающими занятость населения старших возрастных групп, являются социально-экономические и социально-психологические. Социально-экономические факторы занятости старшего поколения зависят, в свою очередь, от двух групп потребностей: потребностей населения старших возрастных групп в трудовой деятельности; потребностей государства и общества в использовании труда граждан пенсионного возраста.

Период недавних социально-экономических реформ и связанные с ними существенные изменения в экономике страны повлияли на снижение уровня жизни, что обуславливает потребность большинства людей пожилого возраста в дополнительном источнике дохода и необходимости продолжать профессиональную деятельность.

Потребность в материальном обеспечении у людей пожилого возраста связана с прекращением трудовой деятельности ввиду снижения или полной утраты трудоспособности. Как известно, с возрастом снижается и уровень удовлетворенности материальным положением. «Нуждаемость пожилых людей в материальном обеспечении связана с фактической потерей соответствующего дохода, получаемого ими за их труд, либо вероятной его потерей в перспективе». Пожилые люди, живущие со своими детьми или внуками, как правило, оценивают свое материальное положение выше, чем те, кто живет самостоятельно. Это, возможно, связано с материальным положением их взрослых детей и не зависит от их места проживания. При этом в одних случаях пожилые поль-

зуются поддержкой младших членов семьи, в других – сами вынуждены оказывать такую поддержку [1. С. 42-44].

Социально-экономический фактор является доминирующим и наиболее негативным вследствие низкого уровня пенсионного обеспечения, ухудшения уровня медицинского обслуживания, повышения оплаты за услуги ЖКХ, роста цен на товары первой необходимости. Однако, по данным специалистов, основная причина продолжения трудовой деятельности заключается в сохранении связи с коллективом, стремлении к творческому самовыражению. Как полагают ученые, в общей структуре мотивов, побуждающих людей пожилого возраста продолжать трудиться, все большую роль будут играть не столько экономические, сколько социальные мотивы – потребность в труде, желание находиться в коллективе и чувство удовлетворенности от осознания приносимой обществу пользы [2. С. 25-26].

Социально-психологические факторы, обуславливающие занятость старших возрастных групп, зависят от уровня образования: наиболее длительный срок трудовой деятельности, согласно результатам исследования, отмечен у пенсионеров с высшим и неполным средним (или начальным) образованием. Тем не менее, если пожилой человек с высоким уровнем образования еще может трудиться на своем рабочем месте без снижения общей нагрузки, то отсутствие специального образования является основанием для вынужденного увольнения на пенсию или перевода на менее престижную и менее оплачиваемую работу [3. С.84-86].

Конкурентоспособность представителей старшего поколения с высоким уровнем образования связана с тем рабочим статусом, которым они обладали до выхода на пенсию, чем и объясняется стремление пожилого человека к продолжению трудовой деятельности. Результаты подобных исследований в данной сфере свидетельствуют о том, что среди пенсионеров, имеющих высшее образование, профессиональную деятельность продолжают 35 процентов, среднее профессиональное образование – 24, среднее общее и незаконченное среднее образование – 15 и 11 процентов соответственно.

Такое неодинаковое отношение к продолжению трудовой деятельности в подгруппах с различным уровнем образования неслучайно. Как правило, человек, всю жизнь проработавший на производстве с тяжелыми, а зачастую и вредными условиями труда, перспективу ухода на пенсию считает для себя благом. К примеру, пожилые женщины, покидая производство, практически не испытывают негативных эмоций. Они «просто меняют один не слишком профессиональный труд на другой, в чем-то даже более для них значимый, домашний» [4. С. 31-33].

Возможность продолжать трудовую деятельность после выхода на пенсию ограничена и рядом личных обстоятельств: плохим состоянием здоровья, накопившейся усталостью от работы, невозможностью сле-

довать прогрессивным технологиям производственного процесса ввиду старения знаний и навыков. Все это определяет невысокий уровень занятости людей пожилого возраста в современном российском обществе. Вместе с тем потребность в трудовой деятельности наиболее распространена среди пожилых граждан, не имеющих существенных жалоб на состояние своего здоровья и оценивающих его высоко. Большое значение в желании пенсионеров активно трудиться имеют потребность в уважении, сохранение социальных контактов, по возможности на допенсионном уровне, осознание собственной значимости. Бесспорно мнение геронтологов о том, что «труд и само отношение к нему является одной из причин долголетия. Продлить свой трудовой век, значит, продлить и жизненный» [5. С. 44-53].

По данным исследования последних лет и согласно оценке экспертов, ситуация на российском рынке труда в период общемирового экономического кризиса складывается следующим образом. Во-первых, более чем на 60 процентов увеличилось число сокращений рабочих мест, занимаемых людьми предпенсионного и пенсионного возраста, и вследствие этого возросла обращаемость на биржу труда этой категории граждан. Во-вторых, общее количество вакансий, соответствующих спросу, имеет резкую тенденцию к снижению. В-третьих, спрос на работников пенсионного возраста практически отсутствует. Таким образом, в настоящее время человек предпенсионного и раннего пенсионного возраста (55–65 лет), потерявший работу, имеет очень мало шансов на трудоустройство. Даже в случае позитивного решения этой проблемы новая работа, скорее всего, не будет соответствовать его квалификации и образовательному уровню.

Республика Бурятия характеризуется напряженной ситуацией на рынке труда, большими колебаниями значений макроэкономических показателей социально-экономического развития. Большинство региональных рынков находятся в критическом состоянии, это связано с трансформацией экономики страны, с уменьшением объемов производства, сокращением спроса на рабочую силу.

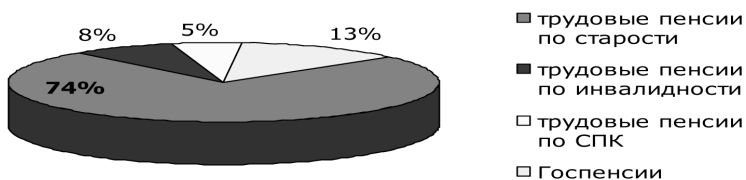
Численность всего населения региона за период с 2003 по 2013 годы сократилась на 42,1 тыс. человек. Численность трудоспособного населения за этот же период снизилась на 42,9 тыс. человек, тогда как пенсионная нагрузка на трудоспособное население растет с каждым годом, в 2013 году на одного пенсионера приходится 1,79 работника, в 2012 – 1,73 работника [6].

Численность работающих пенсионеров в Республике Бурятия составила в 2013 году 76,3 тыс. человек. По сравнению с предыдущим годом численность работающих пенсионеров увеличилась на 3,7 тыс. человек или на 5,44 процента. Максимальный абсолютный прирост наблюдался в 2008 году по сравнению с 2007 годом, который составил 5,9 тыс. человек или 110,89 процента роста. В 2005 году наблюдается максимальный темп роста равный 114,32 процента или 5,6 тыс. человек. Минимальный при-



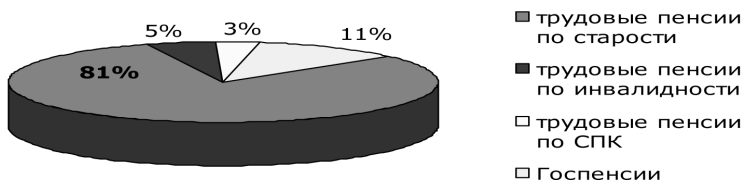
рост зафиксирован в 2010 году, он равен 2 тыс. пенсионеров или всего 103,03 процента. Наблюдается возрастающая тенденция ряда, которая свидетельствует об ускорении численности работающих пенсионеров.

Удельный вес пенсионеров Республики Бурятия по видам пенсий в сравнении с Сибирским Федеральным округом представлен на рис. 1–2.



**Рис. 1** Удельный вес пенсионеров Республики Бурятия по видам пенсий

Источник: Федеральная служба государственной статистики Республики Бурятия. -<http://burstat.gks.ru>



**Рис. 2** Удельный вес пенсионеров Сибирского федерального округа по видам пенсий

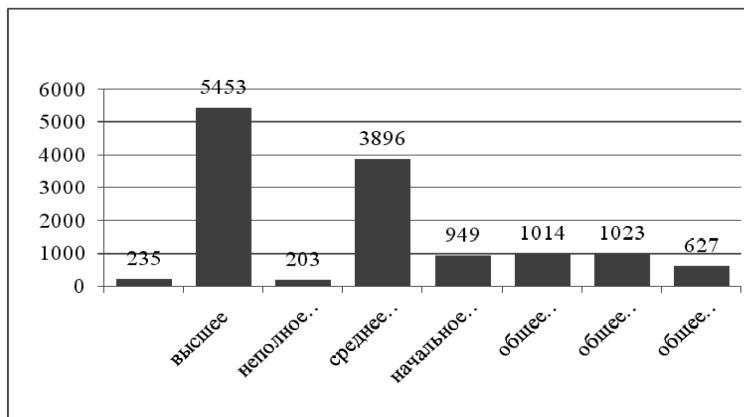
Источник: Федеральная служба государственной статистики Республики Бурятия. -<http://burstat.gks.ru>

Республика Бурятия занимает 9-е место по Сибирскому Федеральному Округу по трудовым пенсиям по старости, что составляет 183 тыс. человек. По численности пенсионеров, получающих пенсию по инвалидности и трудовым пенсиям, по случаю потери кормильца Республика Бурятия занимает 7 место равной 19,6 тыс. человек и 12,8 тыс. человек соответственно.

Основу занятого населения Республики Бурятия составляют люди в возрасте 20–59 лет. За период 2002–2013 годы доля занятых в возрасте 60–72 лет сокращается, растет процент занятых в возрасте 50–59 лет. Занятые до 20 лет имеют небольшую долю в структуре, так как это группу представляют учащиеся. В группе 20–29 лет занимают 25 процентов занятых. Большая часть – занятые в возрасте 40–49 лет, это уже состоявшиеся профессионалы. Занятость лиц пенсионного возраста достаточно высока впервые 5 лет после выхода на пенсию.

По данным за 2013 года, наибольшая численность занятых в экономике населения старше трудоспособного возраста с высшим и средне про-

фессиональным образованием – 5453 и 3896 человек соответственно. Затем идут занятые с общим основным и общим средним образованием – 1023 и 1014 человек. Наименьшая численность занятых в экономике с неполным высшим образованием – 203[7].



**Рис. 3** Занятое население по уровню образования

Источник: Статистический бюллетень за 2013 г. «Бурятия в цифрах» URL: <http://rudocs.exdat.com>

Содержательный анализ индивидуальных абсолютных и относительных показателей структурных сдвигов в регионе показал, что наблюдается стабильный рост доли получателей пенсий по старости и доли работающих пенсионеров. Так, в 2007 году доля получающих пенсии по старости выросла на 3,15 п.п., в 2013 году этот показатель составил уже 13,75 п.п. Доля работающих пенсионеров в 2007 году была выше на 9,31 п.п., а в 2013 году – на 16,63 п.п.

Для статистического измерения взаимосвязей используем корреляционно-регрессионный анализ, который состоит из двух частей: 1) в определении степени влияния искажающих факторов; 2) выявление на основе значительного числа наблюдений того, как меняется в среднем результирующий признак в связи с изменением одного или нескольких факторов [8. С.51-54].

По итогам анализа была получена множественная регрессионная модель, которая имеет вид:

$$Y = 24,99 + 1,948 \times X_1 + 1,708 \times X_2$$

Из модели видно, что при увеличении средней заработной платы на 1 тыс. рублей численность занятых пенсионеров возрастет на 1,948 тыс. человек. При увеличении прожиточного минимума на 1 тыс. рублей численность работающих пенсионеров возрастет на 1,708 тыс. человек.

Для данной модели были рассчитаны коэффициенты эластичности, которые показывают, на сколько процентов изменится результативный признак при увеличении соответствующего факторного признака на один процент. Анализируя полученную модель, можно сказать, что при росте средней начисленной заработной платы на 1 процент численность работающих пенсионеров повысится на 0,451 процента. При увеличении прожиточного минимума на 1 процент численность занятых пенсионеров возрастет на 0,106 процента. Сравнивая коэффициенты эластичности по абсолютной величине, можно отметить, что результативный признак  $u$  – численность работающих пенсионеров более всего чувствителен к изменению факторного признака  $x_1$  – средняя заработная плата.

Результаты исследования в регионе показали, что имеются случаи дискриминации по отношению к работникам пенсионного и предпенсионного возраста, до 70 процентов исследованных предприятий и организаций прибегают к методу «вытеснения» пожилых сотрудников в пользу молодых сотрудников (например, сокращение штата, снижение заработной платы, перевод работников предпенсионного и раннего пенсионного возраста на низкооплачиваемую работу).

Дискриминационные практики в нашей стране в отношении граждан пожилого возраста обусловлены реформированием различных сфер общественной жизни, ростом негосударственных структур и коммерческого сектора. С каждым годом растет число людей, занятых в негосударственных структурах, при этом большое значение в подборе кадров имеет возрастной ценз. Современный работодатель стремится заменить пожилого работника более молодым, как в коммерческой структуре, так и в государственном секторе.

Таким образом, стоит признать тот факт, что в настоящее время российский рынок труда не испытывает потребности в увеличении занятости граждан пожилого возраста. Тем не менее, благодаря особенностям нашего законодательства, многие россияне продолжают работать в первые годы после наступления пенсионного возраста. Часть граждан, напротив, покидают рынок труда, еще не достигнув пенсионного возраста. Реорганизацию в пенсионной системе необходимо сочетать с преобразованиями в политике занятости, в частности, это создание программ повышения квалификации, обучения и переобучения работников на протяжении всей их трудовой деятельности, которое потребует от работодателей (или государства) значительных временных и финансовых затрат [9. С.62-65].

Также важны изменения существующего российского законодательства в отношении старшего поколения. В частности, актуальным является принятие закона о стандартах уровня жизни граждан пожилого и старшего возраста, способствующих повышению их социальной и профессиональной значимости в жизни общества [10. С. 48-54].

Важно отметить, что современному обществу необходимо преодолеть негативную тенденцию решения проблемы безработицы за счет ущемления прав пожилых людей. Мы живем в правовом государстве, и не следует забывать о том, что право на труд имеет каждый человек независимо от его возраста.

### **Список литературы**

1. Григорьева И.А. Социальная политика и пожилое население в современной России: вызовы и возможности // Мир России. – 2006. – Т. 15. № 1. – С. 29–49.
2. Мангейм К. Очерки социологии знания. Проблема поколений – состоятельность экономические амбиции. – М., 2010.
3. Максимова С.Г. Социально-психологическая адаптация: особенности формирования и развития у лиц пожилого и старческого возраста. – Барнаул, 2004.
4. О государственных пенсиях в Российской Федерации: юридическая литература. – М., 2011.
5. Беляева Л.А. Стратегии выживания, адаптации, преуспевания // Социологические исследования. – 2001. – № 6. – С. 44–53.
6. Федеральная служба государственной статистики Республики Бурятия. URL: <http://burstat.gks.ru>
7. Статистический бюллетень за 2013 г. «Бурятия в цифрах» URL: <http://rudocs.exdat.com>
8. Сажин Ю. В. Многомерные статистические методы: учебное пособие для вузов по специальности «Статистика»/ Ю. В. Сажин, В. А. Басова. – М., 2002.
9. Доброхлеб В. Ресурсный потенциал и занятость пожилых людей в современной России. – Ярославль, 2004.
10. Ложнина Ю.П. Российские пенсионеры: уровень жизни, здоровье и занятость // Россия реформирующаяся. Ежегодник / отв. Ред. М.К. Горшков. – Вып. 7. – М., 2008.

## **THE ANALYSIS OF EMPLOYMENT OF RETIREMENT AGE PERSONS IN THE REPUBLIC OF BURYATIA**

### **Author: Alekseeva T.N.**

Alekseeva Tatyana Nikolaevna – PhD in Economics, associate professor at Chair of Finance, Economics, HR Management of the Buryat branch of the Academy of Labour and Social Relation (ATiSO)

Address: 25, Vorovskogo St., Ulan-Ude, Buryatia, 670000, Phone: 8-902-168-53-36. Email: [birtane@yandex.ru](mailto:birtane@yandex.ru).

**Abstract.** The article considers the questions connected with employment of retirement age persons in the region. There was conducted a research on the number of persons more senior than working-age and their share in the total number of persons of the population of the Russian Federation. The issues of labor employment of pensioners connected with results of reforming of pension system are studied. The social and economic and social and psychological factors influencing employment of persons of the senior age groups are defined. Two groups of requirements are marked: work need of population of the senior

age groups and need of the state and society for use of work of senior citizens defining socio-economic factors of employment of persons of the senior generation. The author revealed that social and psychological factors depend on education level, the status, health and personal circumstances of elderly people. The condition of the Russian labor market was investigated, there was shown, first, that the number of reductions of the workplaces taken by people of a pre-retirement and retirement age increased; secondly, the total of the vacancies corresponding to demand tends to decrease; thirdly, demand for workers of a retirement age is practically absent. The analysis of number of the working pensioners in the Republic of Buryatia is carried out. The structure of the occupied population of the Republic of Buryatia according to different characteristics and different age groups is considered. The meaningful analysis of individual absolute and relative indicators of structural changes in the region showed that there is observed a steady increase of a share of recipients of old-age pensions and a share of the working pensioners. On the basis of the conducted analysis there was constructed a model of multiple regression which shows the factors influencing the number of the working pensioners. For this model there were calculated elasticity coefficients which show how much percent the effective sign at increase in the corresponding factorial sign by one percent will change. Results of research showed that changes in the pension system need to be combined with changes in policy of employment, in particular, it means creation of programs of professional development, training and retraining of workers throughout all their work.

**Keywords:** population, labor market, employment of pensioners, able-bodied population, retirement age, pre-retirement age, elderly people, structure of employment, work.

## References:

1. Grigor'eva I.A. Sotsial'naya politika i pozhiloe naselenie v sovremennoy Rossii: vyzovy i vozmozhnosti // Mir Rossii. – 2006. – T. 15. № 1. – S. 29–49.
2. Mangeym K. Ocherki sotsiologii znaniya. Problema pokoleniy sostyazatel'nost' ekonomicheskie ambitsii. – M., 2010.
3. Maksimova S.G. Sotsial'no-psihologicheskaya adaptatsiya: osobennosti formirovaniya i razvitiya u lits pozhilogo i starcheskogo vozrasta. – Barnaul, 2004.
4. O gosudarstvennyh pensiyah v Rossiyskoy Federatsii: yuridicheskaya literatura. – M., 2011.
5. Belyaeva L.A. Strategii vyzhivaniya, adaptatsii, preuspevaniya // Sotsiol. issled. – 2001. – № 6. – S. 44–53.
6. Federal'naya sluzhba gosudarstvennoy statistiki Respubliki Buryatiya. URL: <http://burstat.gks.ru>
7. Statisticheskiy byulleten' za 2013 g. «Buryatiya v tsifrah» URL: <http://rudocs.exdat.com>
8. Sazhin Yu. V. Mnogomernye statisticheskie metody: uchebnoe posobie dlya vuzov po spetsial'nosti «Statistika»/ Yu. V. Sazhin, V. A. Basova. – M., 2002.
9. Dobrohle V. Resursnyj potentsial i zanyatost' pozhilyh lyudey v sovremennoy Rossii. – Yaroslavl', 2004.
10. Lezhnina Yu.P. Rossiyskie pensionery: uroven' zhizni, zdorov'e i zanyatost' // Rossiya reformiruyuschayasya. Ezhegodnik / otv. Red. M.K. Gorshkov. – Vyp.7. – M., 2008.

# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОСТРОЕНИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМ СОЦИАЛЬНОГО МОНИТОРИНГА

**Автор: Шарков Ф.И.**

Шарков Феликс Изосимович – доктор социологических наук, профессор, проректор по учебной работе Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда социальных отношений», заведующий кафедрой общественных связей и медиаполитики Института государственной службы и управления РАНХиГС, заслуженный деятель науки РФ, почетный работник высшего профессионального образования РФ. Адрес: 119571, г. Москва, проспект Вернадского, 84. Тел./ факс: +7 (499) 956-05-01. Email: sharkov\_felix@mail.ru

**Аннотация.** Управление социальным развитием общества невозможно без обширной систематической информации о его состоянии. Это можно сделать путем создания и организации деятельности служб мониторинга социальных процессов и явлений, а также различных объектов социальной сферы. Суть «слежения» за состоянием и изменениями исследуемого социального объекта заключается в том, чтобы своевременно обнаруживать нежелательные тенденции его изменения, что позволяет находить оптимальные варианты управленческих решений. Социальный мониторинг можно осуществлять как по отношению объектов социальной, социокультурной, экономической сфер общества, так и политической. Методы, применяемые при проведении социального мониторинга, дают ему второе название (социологический, математический, статистический, визуальный, аналитический и пр.). То есть в этом случае в основание классификации кладется метод, позволяющий выстраивать сравнительные показатели, вычлняемые на основе данного исходного метода. При проведении мониторинга социальной сферы в современных условиях сложилась ситуация, когда произошёл огромный разрыв между потребностями общественной практики в принципах и методах анализа социальной сферы региона и недостаточной теоретико-методологической проработкой ключевых понятий, содержания и специфики формирования и реализации социальной политики в регионе. Сегодня возрастает потребность участия учёных-социологов в определении приоритетов социального развития, в управлении социальными процессами и социальным развитием региона. Эта ситуация ещё более усиливает необходимость проведения теоретических исследований по проблемам формирования и реализации федеральной и региональной социальной политики.

**Ключевые слова:** мониторинг, социальный мониторинг, система социального мониторинга, мониторинг социальной сферы, социологический мониторинг, мониторинговый инструментарий, мониторинговые исследования, социальная сфера, социальная политика.

Понятие «мониторинг» имеет латинское происхождение (англ. monitor – напоминающий, предостерегающий), которое первоначально обозначает

ло разновидность контрольных приборов. В естественных науках термин «мониторинг» начал применяться давно, в частности при реализации технологических процессов и их контроле [1], в экологических исследованиях [2]. В конце XVIII – в начале XIX века словом «монитор» называли помощника преподавателя, осуществлявшего наблюдение (надзор) за учениками в отсутствие преподавателя. Несколько необычно для нынешнего восприятия толкование В.И. Даля: «Мониторъ, военный боевой корабль... Название дано отъ ящерицы мониторъ, будто бы предвещающей о близости крокодила» [3. С.345]. В политологии к функциям мониторинга относят слежение и раннее предупреждение нежелательных политических событий [4. С.327]. Сегодня многие исследователи под мониторингом подразумевают сбор информации, регулярное наблюдение, оценку и прогноз [5. С.101]. В словаре, составленном под редакцией Ю.А. Авельянова, уточняется аспект сбора информации. Вместе с тем мониторинг квалифицируется как «сбор информации средствами массовой коммуникации; наблюдение, предостережение и прогноз экологических ситуаций» [6. С.431]. У статистиков собственное определение мониторинга – «специально организованное систематическое наблюдение за состоянием каких-либо объектов» [7. С. 189]. Ряд исследователей под мониторингом понимают систему наблюдения и контроля за всеми социальными процессами, вызывающими исследовательский интерес [8. С.89]. Аналитическую функцию мониторинга, заключающуюся в систематическом отслеживании, изучении состояния социальных явлений и процессов, сопоставлении результатов наблюдений, с целью получения представления об их состоянии и тенденциях развития раскрывают Иванов В.Н., Лесников Г.П., Зайченко В.Л. и др. [9. С. 25]. Кривобоков И.А. рассматривает мониторинг как специально организованный, непрерывный процесс поиска, группировки и комплексной обработки индикаторов с целью оперативного оценивания и прогнозирования возможных состояний социально-экономической системы и её уровней, выработки корректирующе-упреждающих мер управленческого воздействия [10. С. 55].

На сегодняшний день теория мониторинга как целостная система не разработана, а теория социального мониторинга и вовсе не сформирована. Многие современные ученые его рассматривают как способ познавательной и предметно-практической деятельности, обеспечивающий комплексную оперативную и адекватную оценку социальных ситуаций с целью выработки оптимальных управленческих решений и составления эффективных прогнозов [10. С.31; 13. С. 23].

Некоторые социологи отождествляют мониторинг с методом сбора данных в социологии, обосновывая это схожестью методики и инструментария сбора данных [11. С. 11-17]. Естественно, он приобретает многие признаки не только социологии, статистики, как уже отмечалось, но и экономики, политологии и др. [12. С. 23]. Но это вовсе не означает, что мониторинг является лишь методом других наук.

Объектом мониторинга может быть и вся социальная система, и каждая из её составляющих. «...Объектов деятельности мониторинга в общественной жизни можно указать бесконечно много. Количество и конкретный состав показателей для наблюдения и оценки процессов ограничены лишь фантазией исследователей, наблюдателей, субъектов управления и заказчиков. ... объектами мониторинга (социологического – авт.) являются группы, социальные институты, их взаимосвязи и взаимодействия, динамика, а также индивиды как представители таких групп и институтов» [11. С. 15-16].

Социальный мониторинг, ориентируясь на многообразные социальные явления, не исключает рассмотрения в качестве объекта факторов не социального происхождения, но обеспечивающих функционирование социальной сферы или существенных для развития социума.

Любой мониторинг проводится путем наблюдения за конкретным объектом, при этом ему дается оценка. Он призван предупреждать о возможных нежелательных формах проявления, направлениях его движения. Это позволяет осуществлять контроль за объектом наблюдения.

Его можно применять в различных системах – технических, политических, социальных, экологических и др.

*В зависимости от выполняемых функций* он подразделяется на социальный, экономический, социологический, социально-психологический, социально-экономический и др. Некоторые исследователи понятие «социологический мониторинг» используют как синоним социального мониторинга или считают, что первый является компонентом второго («социологический мониторинг в определенных условиях можно рассматривать как составную часть мониторинга социального» [10. С. 34]). Автор разделяет эти понятия. Социальный мониторинг в самом общем выражении представляет собой мониторинг социальной сферы, а социологический мониторинг осуществляется с помощью социологических методов. Причем объектом социологического мониторинга могут быть как социальные объекты, так и политические, экологические и др. Социологический мониторинг политической, экономической, экологической системы в качестве объекта исследования выбирает соответствующую сферу, а предмет определяется исходя из поставленных цели и задач.

*По территориальному признаку* автор статьи выделяет федеральный, региональный и местный уровни проведения мониторинга, однако отдельно этот вопрос в данной статье не рассматривает.

Научно-методическое обеспечение мониторинга включает комплексное применение различных методов (опросы, статистический анализ, экспертные оценки и др.), которые взаимно дополняют друг друга.

Проведение мониторинга принципиально возможно по всему срезу системных и управленческих уровней, начиная от всеобщих глобальных системных тенденций вплоть до групп элементов, составляющих основу



системы. В зависимости от специфики объекта, прогнозно-управленческих задач в социальном мониторинге могут доминировать те или иные способы сбора и обработки информации, применяться достижения социологии, психологии, статистики, политологии и т.д. с различными весовыми коэффициентами. Поэтому социальный мониторинг в конкретных условиях его организации может приобретать признаки различных видов социальных исследований, а также на определенных этапах полностью трансформироваться в них. Однако по своей сути он остается комплексным методом исследования социальных систем и социальных процессов посредством использования свойств мониторинговых индикаторов [14. С.51].

Для субъекта управления важно основательное исследование выделенного объекта. Однако сегодня в системе социального управления многие старые методы и форма получаемой информации не удовлетворяют потребностям системы социального управления. Отсюда вытекает необходимость в получении систематической оперативной информации с учетом характера и направлений происходящих изменений в объекте управления, что позволит существенно увеличить объективность прогнозов будущего состояния исследуемого объекта и эффективность принимаемых управленческих решений.

Под технологическим процессом автор понимает совокупность взаимосвязанных технологических операций по преобразованию информации в соответствии с поставленной исследователем целью. В нём автор статьи выделяет три этапа: *первичный, подготовительный, главный*. *Первичный* этап связан со сбором, регистрацией и передачей данных на обработку. *Подготовительный* этап включает перенос данных на носители (создание банков первичных данных), соответствующие технологии обработки. Существенно расширяет возможности пользователя создание банков первичных данных, которые позволяют:

- реализовать совместное использование данных;
- уменьшить избыточность данных, появляющуюся из-за дублирования информации в различных источниках;
- увеличить удобство пользования первичной информацией;

Кроме указанных возможностей, окончательно сформированный банк данных после обработки информации позволяет:

- повысить достоверность хранимой информации, а при необходимости устранить её противоречивость;
- обеспечить независимость данных;
- обеспечить избирательность пользователей данных;
- оперировать любыми доступными информационными единицами;
- повысить эффективность всей управленческой системы.

*Главный* этап включает собственно обработку данных, контроль правильности обработки и выдачу данных в необходимой пользователю форме с последующим обобщением информации и её преобразованием в удоб-

ную для исследователя форму. Это требует создания системы обработки данных. При этом руководствуются принципами надежности функционирования технологии, минимизации материальных и трудовых затрат, сокращение времени обработки данных, обеспечении автоматизации операций. Для обеспечения надежности работы системы технологические операции разделяют на рабочие и контрольные. Рабочие операции осуществляют запись, преобразование и передачу информации, контрольные – соответственно, проверяют правильность работы на любом этапе проведения мониторинга и, по возможности, устраняют выявленные ошибки.

Мониторинговые исследования позволяют осуществлять систематическое слежение разной длительности, если это требует принятие управленческих решений. В ходе осуществления мониторинга организуется прием, регистрация и первичная обработка поступающей информации, которая, как правило, организуется по этапам, сформированным в соответствии с тематикой и задачами исследования. Эти этапы должны быть определены из логики исследования и возможности расчленения исследования на этапы, учитывая при этом возможности сбора и обработки информации.

Каждое направление социального мониторинга ориентируется на систематическое слежение за состоянием объекта и оценку состояния соответствующих компонентов социальной сферы. При этом получаемая информация о социальном объекте, обосновывающая принятие управленческих решений, должна быть полной и достоверной.

Социальный мониторинг может стать одним из основных факторов, повышающих стабильность социальной системы. Для этого в его системе необходимо предусмотреть функционирование обратной связи.

Достоверность системы динамичной информации, получаемой в ходе мониторинга, можно оценить путем её сопоставления с аналогичными показателями, полученными другими методами и источниками в одно и то же контрольное время.

Эффективная организация мониторинга в социальной сфере возможна при интеграции организационных, финансово-экономических, научно-методических, информационных, нормативно-правовых ресурсов. Важным является выработка основной концепции организации мониторинга. Практическая реализация выработанной концепции требует рассмотрения вопросов финансирования проекта, обеспечение методологического обоснования проекта, доступности и совместимости информационной базы. Это, в свою очередь, требует систематического взаимодействия исполнителя проекта с потребителем информации (заказчиком). Каждая составляющая всего комплекса описанных работ влияет на эффективность социального мониторинга, среди которых отметим основные факторы:

- методологические, особо важным среди которых является правильный выбор индикаторов и определение пороговых значений исследуемых величин;

- организационные, включающие в себя правильность и своевременность выполнения процедур методики проведения мониторинга;
- кадровые, связанные с подготовленностью управленческого персонала, пользующегося мониторинговой информацией;
- информационно-методические, зависящие от процедуры накопления, циркуляции, анализа информации.

Обобщающим показателем эффективности использования социального мониторинга служит степень соответствия полученных показателей (индикаторов) целям и задачам управления конкретными социальными процессами и развитием. Эффективность работы системы социального мониторинга и своевременность принятия решений тем или иным управленцем во многом зависит от своевременности поступления (получения) информации. А та, в свою очередь, зависит и от своевременности формирования и пропускной способности каналов связи.

Каналом связи может быть и почтовая, и электронная, и другие системы [13. С. 106-110]. В целях увеличения пропускной способности канала связи осуществляется «сортировка» информации и уменьшение ее потока. «Информация в мониторинговых системах разделяется во времени. Если в стационарных системах достаточно использование оперативной информации, то в динамических необходимо её сопоставлять с состоянием системы до начала её трансформации. Периодичность поступления информации должна совпадать с периодичностью принятия плановых решений по тем или иным вопросам социального управления. Доступ к аккумулируемой информации по ступеням управления регламентируется, что требует защиты информации» [14. С. 58]. Выделим наиболее общие элементы защиты информации: защита доступа в сеть; защита каталога информации; защита файлов каталога.

Внедрение социального мониторинга позволяет создавать надежную информационную базу для принятия эффективных управленческих решений. Его эффективность, в свою очередь, зависит от умения объединять потенциал ученых и практиков, принимающих управленческие решения [16]. Система мониторинга выполняет эту функцию, создавая надежный инструмент передачи методологических принципов и методики управления практикам как систему регулярно поступающей объективной информации и прогноз будущего состояния изменяющегося объекта управления. Здесь наиболее важным является умение своевременно и правильно определять критические точки в социуме, которые могут в корне изменить направления протекающего социального процесса.

Иерархия управленческих уровней, специфика управленческих задач и социального объекта управления придает социальному мониторингу специфичность, определенную направленность, в то же время сужает границы его применения. Принятие управленческих решений с учетом возможного развития событий с критических точек резко повышает устойчивость социальных процессов.

Мониторинг позволяет принимать правильные управленческие решения как исходя из текущего состояния социального объекта, так и из возможных тенденций его развития в будущем. «Управлять – значит не только воздействовать на систему в том виде, в каком она функционирует в настоящее время, но и выявлять тенденции её движения, развития, предвидеть альтернативы и с учетом этого осуществлять управляющее воздействие в данное время. Недаром считают, управлять, значит предвидеть. Предвидеть, прежде всего, то, к каким социальным последствиям приведет программа, реформа, план, как они отразятся на положении человека, в какой мере отвечают его интересам и потребностям» [16. С.35]. Мониторинговые прогнозы, кроме собственно мониторинговых результатов, часто строятся с учетом дополнительной статистической, социологической информации.

«Прогностическая функция мониторинговых исследований опирается на следующие основные принципы:

- определение цели моделирования;
- установление основных факторов, определяющих принципиальные изменения в исследуемой системе и множественных взаимосвязей между ними» [14. С.76].

Мониторинговый инструментарий, однако, не всегда позволяет построить достаточно адекватную прогнозную модель объекта. С учетом наличия у любого социального объекта множественности взаимосвязей адекватность и объективность прогнозных моделей зависит от глубины проникновения в сущность объекта. Так, «в сетевых сообществах складывается свой круг общения, за пределы которого при разрастании сообщества пользователь уже не в состоянии выйти. Таким образом, сами пользователи во многом формируют нормы и границы коммуникации сетевого социума» [17. С.26]. Это обстоятельство во многих случаях не позволяет проводить репрезентативный мониторинг в сетевых сообществах из-за невозможности контролировать границы исследуемого объекта. Мониторинг является наиболее эффективным инструментом прогнозирования социально-экономического развития социальной системы. В конечном счете, он представляет собой не только непрерывный процесс фиксации состояния объекта в пределах обозначенного отрезка времени, но и анализ тенденций и направлений развития процесса, прогноз будущего состояния системы.

## Список литературы

1. Видеоканальное устройство, монитор // Политехнический словарь /гл. редак-тор И.И. Артоболевский. – М., 1977.
2. Анохин Ю.А., Остромогильский А.Х. Математическое моделирование и мони-торинг окружающей среды: Обзор. – Обнинск, 1978.
3. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. – М., 1955.

4. Краткий политологический словарь. – М., 1992.
5. Бестужев-Лада И.В. Экспертный сценарно-прогностический мониторинг: принципы организации // Социологические исследования. – 1993. – № 8. С. 100-104.
6. Политология: Энциклопедический словарь. – М., 1993.
7. Статистический словарь / гл. ред. М.А. Королев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 1988.
8. Социальные технологии: толковый словарь. – Москва-Белгород, 1995.
9. Иванов В.Н., Лесников Г.П., Зайченко В.Л. Проблемы информатизации социального пространства (механизмы сбалансированности федеральных и региональных программ). – М., 1994.
10. Кривобоков И.А. Социальный мониторинг: теоретико-методологическое обоснование, статистический анализ : дис. ...канд соц. наук. – М., 1994.
11. Бородкин Ф.М. и др. Региональный социологический мониторинг экономических реформ // Регион: экономика и социология. – 1993. – Вып. 3. Вып.3. – С. 15-16.
12. Серов Н.К. Социологический мониторинг: вопросы теории и практики // Социология и проблемы перестройки. – Л., 1988. – Ч.2.
13. Шарков Ф.И., Баранова В.И. Аудитория и мониторинг СМИ // Социологические исследования. – 2005. – № 10. – С. 106–110.
14. Милехин А.В. Социологический мониторинг – средство информационного обеспечения управления в общественных системах : дис. ... док. соц. наук. – М, 1999.
15. Шарков Ф.И. Современные маркетинговые коммуникации. Словарь-справочник. – М., 2006.
16. Афанасьев В.Г. Социальная информация. – М., 1994.
17. Шарков Ф.И. Интернет и масс-медиа: локальный дискурс в сетевых массовых коммуникациях // Коммуникология. – Т 8. – № 6. – 2014.

## **THEORETICAL AND METHODOLOGICAL, AND METHODOLOGICAL BASES FOR CREATING FUNCTIONING OF SOCIAL MONITORING SYSTEMS**

**Author: Sharkov F.I.**

Sharkov Felix Izosimovich, the Doctor of Sociological Sciences, Professor, the vice rector for study of Educational institution of labor unions of the higher education "Academy of Labour and Social Relation", head of the Department of public relations and media policy of the Institute of State Service and Administration, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEP), the honored worker of science of the Russian Federation, the honourable worker of higher education of the Russian Federation.

Address: 84, Vernadsky prospect, Moscow, Russia, 119571.

Phone/Fax: +7(499) 956-05-01. E-mail: sharkov\_felix@mail.ru.

**Abstract.** The author considers that social development management of a society is impossible without extensive systematic information on its condition. It can be done by creation and organization of activity of services of monitoring social processes and the phenomena, and various objects of the social sphere, as well. The essence of "tracking" a condition and changes of the studied social object is to find out undesirable tendencies of its change in due time, that allows

to find optimum versions of administrative decisions. Social monitoring can be carried out as referred both to objects of social, sociocultural, economic spheres of society, and political one. The methods applied when carrying out social monitoring give it the second name ("sociological", "mathematical", "statistical", "visual", "analytical" and so forth). That is in this case in the basis of classification there is a method allowing to build the comparative indicators singled out on the basis of this initial method. When carrying out monitoring of the social sphere in modern conditions there was a situation when there was a huge gap between needs of public practice for the principles and methods of the analysis of the social sphere of the region and insufficient theoretical and methodological study of key concepts, contents and specific character of formation and implementation of social policy in the region. Today there increases a need in participation of scientists-sociologists in defining priorities of social development, for management of social processes and social development of the region. This situation even more increases the need of carrying out theoretical researches on problems of formation and implementation of federal and regional social policy.

**Keywords:** monitoring, social monitoring, system of social monitoring, monitoring of the social sphere, sociological monitoring, monitoring tools, monitoring researches, social sphere, social policy.

## References:

1. Videokanal'noe ustroystvo, monitor // Politehnicheskii slovar' /gl. redaktor I.I. Artobolevskiy. – M., 1977.
2. Anohin Yu.A., Ostromogil'skiy A.H. Matematicheskoe modelirovanie i monitoring okruzhayushey sredy: Obzor. – Obninsk, 1978.
3. Dal' V.I. Tolkovyy slovar' zhivogo velikoruskogo yazyka. – M., 1955.
4. Kratkiy politologicheskii slovar'. – M., 1992.
5. Bestuzhev-Lada I.V. Ekspertnyy stsenarno-prognosticheskii monitoring: printsipy organizatsii // Sotsiologicheskie issledovaniya. – 1993. – № 8. – С. 100-104
6. Politologiya: Entsiklopedicheskii slovar'. – M., 1993.
7. Statisticheskii slovar' / gl. red. M.A. Korolev. – 2-e izd., pererab. i dop. – M., 1988.
8. Sotsial'nye tehnologii: tolkovyy slovar'. – Moskva-Belgorod, 1995.
9. Ivanov V.N., Lesnikov G.P., Zaychenko V.L. Problemy informatizatsii sotsial'nogo prostranstva (mekhanizmy sbalansirovannosti federal'nyh i regional'nyh programm). – M., 1994.
10. Krivobokov I.A. Sotsial'nyj monitoring: teoretiko-metodologicheskoe obosnovanie, statisticheskii analiz : dis. ...kand sots. nauk. – M., 1994.
11. Borodkin F.M. i dr. Regional'nyj sotsiologicheskii monitoring ekonomicheskikh reform // Region: ekonomika i sotsiologiya. – 1993. – Vyp. 3. – S. 15-16.
12. Serov N.K. Sotsiologicheskii monitoring: voprosy teorii i praktiki // Sotsiologiya i problemy perestroyki. – L., 1988. – Ch.2.
13. Sharkov F.I., Baranova V.I. Auditoriya i monitoring SMI // Sotsiologicheskie issledovaniya. – 2005. – № 10. – S. 106–110.
14. Milehin A.V. Sotsiologicheskii monitoring – sredstvo informatsionnogo obespecheniya upravleniya v obshchestvennykh sistemah : dis. ... dok. sots. nauk. – M, 1999.
15. Sharkov F.I. Sovremennyye marketingovyye kommunikatsii. Slovar'-spravochnik. – M., 2006.
16. Afanas'ev V.G. Sotsial'naya informatsiya. – M., 1994.
17. Sharkov F.I. Internet i mass-media: lokal'nyj diskurs v setevykh massovykh kommunikatsiyah // Kommunikologiya. – T 8. – № 6. – 2014.

# МЕДИАТИВНЫЕ ФУНКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ КАК ИНСТИТУТА ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

**Автор: Захарова В.И.**

Захарова Вера Игоревна – доцент кафедры общественных связей и медиаполитики Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, кандидат социологических наук, член-корреспондент РАЕН.

Адрес: 119571, Россия, г. Москва, Проспект Вернадского, д. 84

Тел.: 8(916) 413-86-68. Email: vizaharova@bk.ru

**Аннотация.** Медиация представляет собой процесс, в котором участвует третья сторона, помогающая урегулировать разногласия (гражданские, трудовые и семейные споры) между конфликтующими сторонами и по возможности их разрешить. Наиболее известный способ разрешения трудовых споров предполагает участие представителей профессиональных союзов и использование принципов трипартизма, широко известных в практике трудовых отношений развитых зарубежных стран и получающих все более широкое признание в современной России. Отношения трипартизма – важнейший механизм, обеспечивающий стабильность общества на уровне взаимоотношений представителей наемных работников, работодателей и государства. Для российской его модели характерна традиционно сильная позиция государства и объединений работодателей, представляющих интересы бизнеса, при отсутствии достаточной защищенности гарантий субъектов труда со стороны профсоюзов, имеющих во многом квази-независимый характер на отраслевом, региональном и федеральном уровнях. Подобная ситуация не способствует развитию трипартизма как механизма социальной стабильности, так как социальное партнерство оказывается лишенным базового согласия основных социально-политических сил и подвержено сильному влиянию тех из них, у кого на данный момент имеется больше шансов одержать верх (то есть государства и представителей работодателей).

По мнению автора, выход из сложившейся ситуации заключается в создании новой современной системы трехстороннего партнерства либо в коренной перестройке ее принципов с тем, чтобы она была в состоянии сделать такого рода партнерство реально действующим фактором, содействующим стабилизации трудовых отношений. Второй путь более предпочтителен, поскольку не создает нечто непривычное, а позволяет, используя уже существующие механизмы и задействованных в них игроков, добиться тех же результатов простым и надежным способом. Для того чтобы российские профсоюзы действительно стали полноценным медиатором в решении трудовых конфликтов, предстоит, во-первых, провести процесс ратификации всех тех конвенций МОТ, которые посвящены социальному диалогу работодателей и работников в условиях рыночной экономики, во-вторых, предоставить возможность профсоюзам самостоятельно определять сво-

их представителей для участия в коллективных переговорах, в том числе на локальном уровне, для чего предлагается внести изменения в целый ряд норм Трудового кодекса РФ.

**Ключевые слова:** государство, гражданское общество, власть, работники, работодатели, коллектив, профсоюзы, трудовые споры, трипартизм, медиация.

Медиация как технология альтернативного разрешения споров с участием третьей нейтральной, беспристрастной, не заинтересованной в возникновении противостояния стороны-медиатора представляет в современном мире один из наиболее востребованных механизмов урегулирования конфликтов. Она оказывается востребованной в решении гражданско-правовых, экономических, политических и социальных противоречий. В широком понимании медиация представляет собой встроенную между различными субъектами систему, позволяющую им успешно поддерживать процесс коммуникации. Подобное посредничество необходимо тогда, когда участникам процесса (коммуникаторам) самим не удастся достичь максимального эффекта из-за недостатка тех или иных собственных ресурсов [1. С. 65].

Трудовые конфликты в данном контексте не являются исключением, хотя именно здесь процедура медиации наименее изучена, что и делает значимой поднимаемую проблему.

Научная новизна данного исследования определяется сформулированными автором предложениями по совершенствованию нормативной базы медиации в трудовом праве.

Наиболее популярный медиатор при трудовых противостояниях – это профсоюзы, которые, решая тот или иной конфликт между работниками и работодателями, выступают в качестве института гражданского общества. Наиболее известный способ разрешения трудовых споров с их участием – использование принципов трипартизма, широко известных в практике трудовых отношений развитых зарубежных стран и получающих все более широкое распространение в современной России. Их применение обеспечивает стабильность общества на уровне взаимоотношений представителей наемных работников, работодателей и государства.

Как практика трехсторонних консультаций трипартизм получил развитие во второй половине XX века, после перехода от администрирования (как формы государственного управления) к государственному менеджменту, к новым формам оказания общественных услуг. Они предполагают, если можно так сказать, маркетингизацию взаимоотношений граждан (клиентов, заказчиков) с госаппаратом; создание хозрасчетных учреждений, выступающих в качестве подрядчиков по отношению к государственным и муниципальным органам; прямые взаимоотноше-



ния исполнительной власти и групп субъектов, представляющих организованные функциональные интересы и координирующие их усилия для консенсусного принятия управленческих решений в условиях демократического плюрализма и др [2. С. 45].

Благодаря такому подходу граждане получили возможность и право быть задействованными в принятии управленческих решений, а также в процессах планирования общественно-хозяйственной деятельности. При этом возникает «общество согласия», включающее в себя три социальные силы: капитал (собственники, предприниматели), труд (наемные работники) и социальное государство (власть), от взаимовыгодного взаимодействия которых зависит стабильность и динамичное развитие государства и общества [3. С. 32].

Родоначальницей институтов трипартизма считается Сальтшебаденская конференция, которая состоялась в 1938 году. На ней было достигнуто соглашение о социальном партнерстве между представителями шведского социал-демократического правительства, Центральной организации профсоюзов и Шведским объединением работодателей. В послевоенный период данная практика получила развитие в большинстве западных стран. Своего рода мировыми образцами трипартизма стали, так называемая шведская и австрийская модели социального партнерства [4. С. 54]. В них государство в качестве «третьей силы» не только влияло на достижение договоренностей, но и скрепляло их законодательными и иными актами, гарантировало их исполнение своим авторитетом.

В дальнейшем трипартизм получил поддержку на встрече глав государств и правительств по социальному развитию в Копенгагене под эгидой ООН в марте 1995 года, где были приняты соответствующие Декларация и программа действий. На ней отмечалось, что приоритетной становится задача достижения наиболее полной занятости населения и что социальный прогресс мирового сообщества не достижим, если надеяться только на рыночный механизм. Несовершенства рынка должны корректироваться социальной политикой правительств.

Наиболее высокий уровень трехсторонних соглашений в рамках национального масштаба обеспечивает заключение генеральных соглашений. В Финляндии они заключаются по двум секторам: частному и государственно-муниципальному. В Швеции – по трем: государственные предприятия, муниципалитеты (коммунальное хозяйство), частный сектор. Переговоры во всех трех секторах идут параллельно. Круг рассматриваемых проблем относительно ограничен, так как большинство из них решается предварительно и на законодательном уровне. В то же время во Франции действует правило, по которому трехсторонние соглашения при определенных условиях могут «подправлять» законодательство.

Несмотря на то, что круг вопросов, охватываемых генеральными приглашениями, в разных странах не совпадает, в целом можно выделить два общих аспекта: трудовые отношения и социальные гарантии для трудящихся и других слоев населения. В странах, где организации и движения гражданского общества обрели существенный политический вес, эта система носит более равновесный характер и по праву именуется системой нового социального партнерства. Именно такого рода партнерство создано в Голландии и ряде других европейских стран Северной и Центральной Европы [5. С. 47].

В настоящее время трипартизм используется практически всеми социальными государствами для решения основных общественно значимых проблем регулирования социально-трудовых отношений с обязательным участием перечисленные выше сторон. Его распространение в качестве механизма регулирования трудовых отношений позволило значительно улучшить институциональную среду социально-трудовой сферы, снизить количество и остроту конфликтов, а также обеспечить дальнейшее развитие конструктивного взаимодействия сторон с целью согласования интересов путем поиска компромиссов и разработки, превентивных мер и процедур смягчения возникающих противодействий и противостояний. Классическая трипартийная модель социально-трудовых отношений активно развивается, поскольку ее полноправными участниками стали как общественные организации, представляющие интересы наемных работников и работодателей, так и других групп общественно-активного населения.

Начавшаяся на Западе в 80-х годах прошлого века трансформация трипартизма в систему нового социального партнерства произошла под влиянием ряда экономических и социально-политических факторов, среди которых и активизация процессов самоорганизации общественности и развитие новых социальных движений. Современный трипартизм стал в развитых странах весомым и к тому же одобренным Международной организацией труда [6. С. 1002 – 1009; 7. С. 1737 – 1741; 8. С. 1795 – 1798; 9. С. 1935 – 1938; 10. С. 2171 – 2184] инструментом укрепления отношений социального партнёрства.

Важно отметить, что российский трипартизм, находящийся на начальном этапе развития, имеет свои особенности. По мнению С.П. Перегудова [4. С. 126], в классической «открытой» форме он проявляется редко и чаще представлен в скрытом, завуалированном виде. В России налицо явный перекося в сторону институциональных заинтересованных групп (фирм, холдингов, банков) при слабости объединенных на основе добровольности индивидуальных и коллективных членов профессиональных сообществ (организаций). Отсюда и недоразвитость российского трипартизма, и слабая отдача от него.

Субъекты трипартизма вступают в социально-партнерские отношения опосредованно, через своих представителей – традиционно сильных государства и представляющих интересы бизнеса объединений работодателей, а также профсоюзов, отстаивающих недостаточно защищенные гарантии субъектов труда – от организованности которых во многом зависит и результативность их совместной деятельности. Причины невысокой эффективности действий российских профсоюзов кроются также в отсутствии у них устойчивых связей и постоянного взаимодействия с другими действующими организациями гражданского общества. В то же время кооперация с последними способна придать им не только политический вес, но и помочь в реализации конкретных защитных функций.

Сегодня зарубежные правозащитные и некоторые другие некоммерческие организации (НКО) активно вмешиваются в социально-трудовые отношения там, где нарушаются права человека, этические и иные нормы социально-трудовых отношений, что стимулирует активность профессиональных союзов. Профсоюзы России, вступив в непосредственные взаимоотношения с НКО, способны не только повысить свой авторитет, нарастить собственный политический вес, но существенно укрепить нынешнюю, пока еще очень слабую инфраструктуру гражданского общества, частью которой они являются пока лишь номинально.

Разумеется, включение профсоюзов в систему реального, а не чисто формального социального партнерства, потребует их серьезной организационной перестройки и обновления, а также изменения норм действующего законодательства [11]. Поэтому трудно ожидать, что в своем нынешнем виде они выступят застрельщиками или хотя бы заинтересованными участниками назревшей реформы трипартистских учреждений. В то же время не исключено, что, сознавая тупиковость ситуации и бесперспективность сохранения ее в нынешнем виде, определенная (и более молодая) часть профсоюзного руководства может поддержать идею такой трансформации и активно в нее включиться.

Как уже говорилось выше, для российской модели трипартизма характерны традиционно сильные позиции государства и объединений работодателей при отсутствии полноценной защищенности гарантий субъектов труда со стороны профсоюзов, имеющих во многом квазине-зависимый характер на отраслевом, региональном и федеральном (национальном) уровнях. Указанная ситуация, по мнению автора, не способствует развитию трипартизма как механизма социальной стабильности, так как социальное партнерство оказывается лишенным базового согласия основных социально-политических сил и подвержено влиянию тех из них, у кого на данный момент имеется больше шансов одержать верх (то есть государства и представителей работодателей).

Выходом из сложившейся ситуации может стать создание новой современной системы трехстороннего партнерства [12] либо коренная перестройка ее принципов с тем, чтобы она была в состоянии сделать такого рода партнерство реальным фактом, действенным инструментом стабилизации трудовых отношений. Второй путь более предпочтителен, поскольку позволяет не создавать нечто непривычное, а предоставляет возможность, используя уже существующие механизмы и задействованных в них игроков, добиться тех же результатов простым и надежным способом.

Представляется, что инициатива по продвижению новой модели трипартизма могла бы исходить либо от представителей авторитетных кругов политической власти (возможно, от представителей самого ее верха), либо Федерации независимых профсоюзов России, либо Общественной палаты, либо от тех и других одновременно. Наиболее подходящими участниками обновленной системы со стороны гражданского общества могли бы стать сформированные в центре и регионах общественные палаты, а точнее, делегированные ими полномочные представители [5. С. 47].

Важно отметить и то, что российский бизнес, участвуя в отношениях трипартизма, получает определенные преимущества. Так, он приобретает гарантии эффективной работы наемных трудящихся, что становится возможным в результате включения в коллективные договоры и соглашения положений (условий) о недопустимости забастовок и иных противостояний при выполнении работодателем взятых на себя обязательств. При приеме социальных обязательств он зачастую получает также субсидии и преференции в виде государственных или муниципальных гарантий, имущественных льгот, преимуществ от органов государственной власти и местного самоуправления, становясь более привлекательным инвестиционно. Подобные предпочтения обуславливают необходимость переосмысления и усиления роли государства в системе трипартизма, применения в некоторых случаях технологий сдерживания корпоративных групп для обеспечения баланса интересов сторон.

Помимо этого, для того чтобы этот вид партнерства укоренился в России и стал нормой во взаимоотношениях труда и капитала (с участием государства в качестве верховного арбитра), требуется как его научно-теоретическое, так и пропагандистско-идеологическое обеспечение, в том числе на социально-психологическом уровне. Речь идет о необходимости преодоления всякого рода предубеждений и стереотипов в восприятии субъектами хозяйственной деятельности друг друга и осознания себя в роли взаимозависимых социальных партнеров, объективно существующих противоположностей интересов, обреченных логикой рынка не только на борьбу, но и на «тандемное» сотрудничество и построенное на консенсусе диалектическое единство [13].

К настоящему времени Российская Федерация ратифицировала ряд конвенций МОТ, регламентирующих работу трехсторонних согласительных комиссий (Конвенции МОТ № 135 [6], № 144 [8], № 154 [9]). Однако, нормативная база современного трипартизма гораздо больше и полнее [14. С. 186]. И для того чтобы российские профсоюзы действительно стали полноценным медиатором в решении трудовых конфликтов, предстоит:

- *во-первых*, провести процесс ратификации тех конвенций МОТ, которые посвящены социальному диалогу работодателей и работников в условиях рыночной экономики, а именно конвенций № 141 (1975 г.) «Об организациях сельских трудящихся и их роли в экономическом и социальном развитии» [7] и № 168 (1988 г.) «О содействии занятости и защите от безработицы» [10], а также других;

- *во-вторых*, предоставить возможность профсоюзам самостоятельно определять своих представителей, участвующих в коллективных переговорах, в том числе на локальном уровне, то есть внести изменения в нормы ТК РФ (ст. 29, 30 и 37) [11] в части распространения права на ведение коллективных локальных переговоров для профсоюзных организаций любого уровня. Это значит, что придется исключить из статей 29, 30 и 37 ТК РФ словосочетание «первичные профсоюзные организации» и заменить на: «профсоюзы и их выборные органы».

Реализация данных предложений вызовет изменения норм Трудового кодекса РФ и замену в их текстах понятия «*первичные профсоюзные организации*» на «*соответствующие профсоюзы и их выборные органы*» (ст.ст. 47, 48, 82, 180, 226, 228.1, 229, 229.2, 230, 230.1, 353, 372, 373, 374, 377, 399, 410, 412 ТК РФ). Безусловно, подобная работа потребует времени и серьезных усилий законодателей и заинтересованных в такой трансформации отечественного законодательства сторон трудовых отношений, но одновременно сблизит опыт Российской Федерации в данной сфере с их современной практикой в развитых государствах мира.

## **Список литературы**

1. Захарова В.И. Медитативные средства деловых коммуникаций // Коммунология. — 2014. — Т. 6. — №4, С. 65-68. URL: [http://issuu.com/prwillwin/docs/communicology\\_6\\_2014](http://issuu.com/prwillwin/docs/communicology_6_2014)
2. Лютов Н. Л., Морозов П.Е. Международное трудовое право – М., 2011.
3. Либоракина М.И. Никонова Л.С. Социальное партнерство: взаимодействие между государственными, коммерческими и общественными структурами. – М., 2009.
4. Перегудов С.П. Трипартистские институты на Западе и в России: проблемы становления // Полис. – 2007. – № 3. – С. 49–58.
5. Лобачева Е.А. Социальное партнерство: к вопросу о трансформации взаимоотношений государства, бизнеса и общества // Наука и образование. – 2011. – № 12. С. 47-54.

6. «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях». Конвенция МОТ № 135. Женева, 23.06.1971 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990 гг. Т. II. – Женева : Международное бюро труда, 1991.

7. «Об организациях сельских трудящихся и их роли в экономическом и социальном развитии». Конвенция МОТ № 141. Женева, 23.06.1975 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990 гг. Т. II. – Женева : Международное бюро труда, 1991.

8. «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм». Конвенция МОТ № 144. Женева, 21.06.1976 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990 гг. Т. II. – Женева : Международное бюро труда, 1991.

9. «О содействии коллективным переговорам». Конвенция МОТ №154. Женева 19.06.1981 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990 гг. Т. II. – Женева : Международное бюро труда, 1991.

10. «О содействии занятости и защите от безработицы». Конвенция МОТ № 168. Женева, 21.06.1988 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 – 1990 гг. Т. II. – Женева : Международное бюро труда, 1991.

11. «Трудовой кодекс Российской Федерации». Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 01.12.2014) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – №1 (ч. 1). – Ст. 3.

12. Головощенко В. Трансформация трипартизма в условиях непрерывного развития. URL: <http://8cent-emails.com/transformacija-tripartizma-uslovijah-besprezryvnogo-razvitija/>

13. Перегудов С.П., Семенов И.С. Корпоративное гражданство: концепции, мировая практика и российские реалии. – М., 2008.

14. Самсон К. Нормотворческая и надзорная система Международной организации труда // Введение в вопросы международной защиты прав человека. – М., 1997.

15. Шарков Ф.И., Баранова В.И. Аудитория и мониторинг СМИ // Социологические исследования. – 2005. – № 10. – С. 106–110.

## **MEDIATOR FUNCTION OF TRADE UNIONS, AS AN INSTITUTION OF CIVIL SOCIETY IN THE RESOLUTION OF LABOR DISPUTES**

**Author: Zakharova V. I.**

Zakharova Vera Igorevna – associate Professor of public relations and mediapolicy of the Russian Academy of national economy and state service under the President of the Russian Federation, candidate of sociological Sciences, Ph.D of Sociology, member-correspondent of the Russian Academy of natural Sciences.

Address: 84, Vernadsky Prospect, Moscow, 119571, Russia.

Phone: 8(916) 413-86-68, E-mail: vizaharova@bk.ru

**Annotation:** Mediation - a process that involves a third party to help resolve the differences between the conflicting parties and possibly resolve them. Mediation is widely used for the resolution of civil, labor disputes, conflicts and differences (eg family mediation). The most well-known practice of settling labor disputes involving

trade unions - the principles of tripartism, well-known in the practice of labor relations developed foreign countries and is becoming more prevalent in today's Russia. Relationship tripartism, are the most important mechanism to ensure the stability of society, on the level of interaction between representatives of employees, employers and the state. The most popular pick, here - it's the unions that solving the conflict between workers and employers to act as an institution of civil society.

**Keywords:** mediation, power, society, workers, employers, staff, labor disputes, tripartism, the unions.

## References:

1. Zakharova Century. And. Meditative means of business communication // Communicology. — 2014. — So 6. — No. 4, S. 65-68. URL: [http://issuu.com/prwillwin/docs/communicology\\_6\\_2014](http://issuu.com/prwillwin/docs/communicology_6_2014)
2. Lyutov N. L., Morozov P.E. Mezhdunarodnoe trudovoe pravo – M., 2011.
3. Liborakina M.I. Nikonova L.S. Sotsial'noe partnerstvo: vzaimodeystvie mezhdu gosudarstvennymi, kommercheskimi i obschestvennymi strukturami. – M., 2009.
4. Peregudov S.P. Tripartistskie instituty na Zapade i v Rossii: problemy stanovleniya // Polis. – 2007. – № 3. – S. 49–58.
5. Lobacheva E.A. Sotsial'noe partnerstvo: k voprosu o transformatsii vzaimootnosheniy gosudarstva, biznesa i obschestva // Nauka i obrazovanie. – 2011. – № 12. С. 47-54.
6. «O zaschite prav predstaviteley trudyaschihsya na predpriyatii i predostavlyaemyh im vozmozhnostyah». Konventsiya MOT № 135. Zheneva, 23. 06. 1971 g. // Konventsii i rekomendatsii, prinyatyie Mezhdunarodnoy konferentsiyey truda. 1957 – 1990 gg. T. II. – Zheneva : Mezhdunarodnoe byuro truda, 1991.
7. «Ob organizatsiyah sel'skih trudyaschihsya i ih roli v ekonomicheskom i sotsial'nom razvitiy». Konventsiya MOT № 141. Zheneva, 23.06.1975 g. // Konventsii i rekomendatsii, prinyatyie Mezhdunarodnoy konferentsiyey truda. 1957 – 1990 gg. T. II. – Zheneva : Mezhdunarodnoe byuro truda, 1991.
8. «O trehstoronnih konsul'tatsiyah dlya sodeystviya primeneniyu mezhdunarodnyh trudovyh norm». Konventsiya MOT № 144. Zheneva, 21.06.1976 g. // Konventsii i rekomendatsii, prinyatyie Mezhdunarodnoy konferentsiyey truda. 1957 – 1990 gg. T. II. – Zheneva : Mezhdunarodnoe byuro truda, 1991.
9. «O sodeystvii kollektivnym peregovoram». Konventsiya MOT №154. Zheneva 19.06.1981 g. // Konventsii i rekomendatsii, prinyatyie Mezhdunarodnoy konferentsiyey truda. 1957 – 1990 gg. T. II. – Zheneva : Mezhdunarodnoe byuro truda, 1991.
10. «O sodeystvii zanyatosti i zaschite ot bezrabotitsy». Konventsiya MOT № 168. Zheneva, 21.06.1988 g. // Konventsii i rekomendatsii, prinyatyie Mezhdunarodnoy konferentsiyey truda. 1957 – 1990 gg. T. II. – Zheneva : Mezhdunarodnoe byuro truda, 1991.
11. «Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii». Federal'nyj zakon ot 30.12.2001 g. № 197-FZ (red. ot 01.12.2014) // Sobranie zakonodatel'stva RF. – 07.01.2002. – №1 (ch. 1). – St. 3.
12. Golovoschenko V. Transformatsiya tripartizma v usloviyah bespreryvnogo razvitiya. URL: <http://8cent-emails.com/transformaciya-tripartizma-usloviyah-bespreryvnogo-razvitiya/>
13. Peregudov S.P., Semenenko I.S. Korporativnoe grazhdanstvo: kontseptsii, mirovaya praktika i rossiyskie realii. – M., 2008.
14. Samson K. Normotvorcheskaya i nadzornaya sistema Mezhdunarodnoy organizatsiiy truda // Vvedenie v voprosy mezhdunarodnoy zaschity prav cheloveka. – M., 1997.
15. Sharkov F.I., Baranova V.I. Auditoriya i monitoring SMI // Sotsiologicheskie issledovaniya. – 2005. – № 10. – S. 106–110.

# КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ: ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ

**Автор: Гусев А.Ю.**

Гусев Алексей Юрьевич – судья Ростовского районного суда Ярославской области, соискатель АТиСО

Адрес: Россия, 152100, Ярославская обл., г. Ростов, ул. Коммунаров, д. 35-е, кв. 69;

Тел. 8-920-657-69-32

**Аннотация.** В статье рассмотрен дискуссионный вопрос о возможности отнесения права на социальное обеспечение к категории конституционных, установлено его содержание, дано определение. Автор полагает, что для обеспечения достойного уровня социальных выплат и определенного уровня безопасности и комфортности жизнедеятельности граждан России у государства должна быть достаточная финансовая база. Её создание нуждается в правовом опосредовании с помощью бюджетного законодательства, но никак не законодательства о социальном обеспечении. В то же время непосредственно в Конституции РФ ничего не сказано о средствах, которые предназначены для реализации социальных прав граждан. И скорее всего, можно говорить о программе действий для государства, которое должно найти эти средства в бюджете страны или сформировать их каким-либо иным способом, чтобы гарантировать реализацию не только права на социальное обеспечение, но и все остальные провозглашенные социальные права. По мнению автора, положение, гарантирующее право на достойный уровень жизни и социальную защищенность, скорее содержится в ст. 7, а не в ст. 39 Конституции РФ. Именно ст. 7 говорит о России как социальном государстве, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Анализ теории права дает основание утверждать, что ст. 39 Конституции РФ содержит лишь правовое предписание, касающееся социального обеспечения граждан. Однако она не называет юридические средства, с помощью которых происходит его соблюдение, исполнение, использование, применение.

Автор относит ст. 39 Конституции РФ к числу правоустанавливающих, в которых указываются лишь правомочия физических лиц. Закрепляя право каждого российского гражданина на социальное обеспечение, она тем самым возлагает на государство обязанность законодательного решения всех вопросов, связанных с его реализацией. Поскольку социальное обеспечение находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ, то и законодательство по социальному обеспечению должно приниматься как на федеральном уровне, так и в субъектах РФ. Кроме того, наличие в Конституции России ст. 39 означает, что государство придает праву социального обеспечения граждан весьма важное значение.

**Ключевые слова:** Конституция, гражданин России, правовой акт, социальное государство, страховой случай, пенсионные выплаты, минимальная заработная плата.



Конституция Российской Федерации, глава 2 которой посвящена правам и свободам человека и гражданина, провозглашает: «1. Каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом» [1.Ст.3]. Редакция ее части 1 (ст. 39), где об этом говорится, несколько отличается от текстов многих других статей упомянутой выше главы, где перечисляются права российских граждан: на жизнь, на свободу и личную неприкосновенность, на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии, на жилище, на образование и т.д. Иными словами, в отличие от 25 перечисленных в статьях 20, 22, 26,27, 30-34, 37 и др. прав граждан, в ст. 39 Конституции РФ о праве каждого на социальное обеспечение прямо не сказано. Судя по всему, именно это обстоятельство и употребление в названной статье словосочетания «гарантируется социальное обеспечение» дало основание ряду специалистов утверждать, что право на социальное обеспечение к числу конституционных не относится. При этом высказывается суждение, что конституционный принцип (в соответствии с ним Конституция РФ имеет прямое действие, а права и свободы человека и гражданина, перечисленные в ее ч.1 ст.15 и ст.18, являются непосредственно действующими) к данному праву неприменим. И значит в ч. 1 ст. 39 речь идет лишь о программной части Конституции, которая призвана служить ориентиром для законодателя [2].

Однако в научной литературе есть и иные суждения. Так, довольно убедительными представляются мнения О.С. Мозолевой и К.Б. Бароцкой считающих, что право на социальное обеспечение – это конституционное право. По определению О.С. Мозолевой [3. С. 7 – 11], оно представляет закрепленный в Конституции и гарантированный каждому гражданину России комплекс прав и свобод, включающий в себя право на получение благ как в материальном, так и в натуральном выражении в случаях утраты или снижения доходов, старости, инвалидности, временной нетрудоспособности и в других, установленных федеральным законом ситуациях.

К.Б. Бароцкая [4. С. 18] выделила и другие аспекты права гражданина на социальное обеспечение, говоря о том, что его следует рассматривать и как юридическую гарантию, обеспечивающую возможность реализации принадлежащего россиянину права на достойный уровень жизни и социальную защищенность, и как основное, позволяющее ему удовлетворять собственные интересы и потребности, конституционное право, и как своеобразное средство их реализации и защиты.

Рассмотрим, действительно ли конституционное право гражданина России на социальное обеспечение, зафиксированное в ст. 39 Конституции РФ, представляет: а) комплекс прав и свобод; б) гарантию реализа-

ции права на достойный уровень жизни и социальную защищенность; в) юридическое средство реализации интересов и потребностей; д) средство защиты упомянутых интересов и потребностей.

О.С. Мозолева, рассматривая конституционные социальные права в комплексе, справедливо указывает, что они обладают признаками, позволяющими выделить их в самостоятельную группу конституционных прав. Для них характерны направленность на удовлетворение материальных потребностей, особая роль государства в их обеспечении, необходимость детальной конкретизации в текущем законодательстве, особый субъектный состав [3]. У К.Б. Бароцкой дополнительно отмечено, что конституционные социальные права в совокупности гарантируют гражданину оказание государством поддержки и помощи в трудной жизненной ситуации. Эти права, закрепленные в Конституции РФ, становятся задачами и целями государства, раскрывают его социальную сущность, служат средством воздействия на сознание людей, являются своеобразным каркасом, который на уровне текущего законодательства наполняется конкретным содержанием [4].

Изложенные выше соображения ученых не вызывают возражения. Статьи Конституции РФ, редакция которых аналогична содержанию ст. 39, выступают основанием для отраслевого законотворчества. При этом не только названные в них права, но и гарантии их реализации должны быть расшифрованы в нормативных правовых актах, а значит, приняты во внимание органами законодательной, исполнительной власти, обязанной в соответствии со своей компетенцией издавать соответствующие правовые акты на основе конституционных правовых норм [5. С. 168].

В ст. 39 Конституции РФ социальное обеспечение предстает как собирательное понятие, касающееся случаев утраты гражданином средств к существованию по разным причинам. Более того, данную статью дополняют ст. 37, 38, 41, 42, 53 Конституции России, которые, казалось бы, называют самостоятельные права граждан, но в то же время объединены общим понятием «социальные права», неоднократно упоминаемом в международных документах. Например, согласно ст. 22 Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года, каждый человек как член общества имеет право на социальное обеспечение и на осуществление необходимых для поддержания его достоинства и свободного развития личности прав в экономической, социальной и культурной областях через посредство национальных усилий и международного сотрудничества, а также в соответствии со структурой и ресурсами каждого государства. При разработке Конституции РФ были учтены и такие международные документы, как Международный пакт об экономических, социальных, культурных правах (1966 г.), Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 г.), Конвенция о защите прав чело-

века и основных свобод (1950 г.), Декларация прав и свобод человека и гражданина (1948 г.).

Представляется, что обоснованность упоминания К.Б. Бароцкой в определении конституционного права на социальное обеспечение комплекса свобод гражданина не противоречит ст. 39 Конституции РФ и содержанию слова «свобода».

В словарях русского языка (В.И. Даля, С.И. Ожегова, Большом юридическом словаре) свобода определяется соответственно как: а) возможность действовать по – своему; б) отсутствие каких-нибудь ограничений, стеснений в чем-нибудь; в) закрепленная в конституции или ином законодательном акте возможность определённого поведения человека. В предлагаемом автором случае свободу гражданина можно рассматривать с точки зрения принятия/непринятия им решения об обращении за тем или иным видом обеспечения, выбора наиболее подходящего из них, если он имеет право претендовать на несколько выплат или услуг (например, на получение пенсии по нескольким основаниям). Кроме того, в ч. 3 ст. 39 говорится, что «поощряется добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность» [1]. Это означает, что на современном этапе у российского гражданина в области социального обеспечения имеется свобода выбора, в том числе, и негосударственной формы социального обеспечения. Речь может идти о решении гражданина вступить в правоотношения по добровольному медицинскому страхованию или заключить договор о негосударственном пенсионном обеспечении. В соответствии со ст. 3 Федерального закона «О негосударственных пенсионных фондах» от 7.05.1998 г. №75-ФЗ [6] договор негосударственного пенсионного обеспечения – есть соглашение между фондом и вкладчиком фонда, по которому вкладчик обязуется уплачивать пенсионные взносы в фонд, а тот обязуется выплачивать участнику фонда негосударственную пенсию.

Суть конституционного права на социальное обеспечение в том, что оно материально гарантируется государством. Человек при наличии оговоренных в национальном законодательстве условий получает обеспечение или социальные услуги от государства. При негосударственной форме такого обеспечения гражданину предварительно надо вложить свои денежные средства, а пенсионные выплаты на их основе он сможет получить впоследствии из негосударственного фонда при наступлении соответствующих страховых случаев.

Может ли конституционное право на социальное обеспечение служить гарантией права на достойный уровень жизни и социальную защищенность? В свое время определение социальной защищенности дал К.С. Батыгин, который считал ее определенным комплексом реальных прав и свобод, обеспечивающим гражданам гарантированный об-

ществом уровень безопасности и комфортности жизнедеятельности [7. С. 10]. Последняя по сути очень близка понятию «достойный уровень жизни». Однако, если значению слов «социальная защищенность» в литературе уделялось не очень много внимания (довольно часто его неоправданно заменяют словами «социальная защита»), то к понятию «достойный уровень жизни» специалисты в области социального обеспечения обращались неоднократно, о чем свидетельствуют, например, материалы IX международной научно-практической конференции, прошедшей в Московской государственной юридической академии в 2013 году [8]. Не углубляясь в дискуссию по данному вопросу, остановимся на самом распространенном мнении, сформулированном Ю. Дмитриевым. Он полагает, что «достойный уровень жизни», «достойная жизнь» – это тот социально-экономический минимум, который может обеспечить государство своему населению в конкретную единицу времени (минимальная заработная плата, пенсия, различные пособия и т.д.) [9. С. 34]. Давая такое определение, исследователь одновременно говорит, что российское государство ни сегодня, ни в периоды экономического подъема не в состоянии обеспечить своему населению реально достойный уровень жизни по причине чрезвычайно низкой производительности труда, бюрократии, коррупции, теневой экономики.

Как видно из приведенных выше высказываний, для обеспечения как достойного уровня социальных выплат, так и определенного уровня безопасности и комфортности жизнедеятельности, у государства должна быть достаточная финансовая база. Её создание нуждается в правовом опосредствовании с помощью бюджетного законодательства, но никак не законодательства о социальном обеспечении.

Непосредственно в Конституции РФ ничего не сказано о средствах, которые предназначены для реализации социальных прав граждан. Здесь можно говорить о программе действий для государства, которое должно или найти эти средства в бюджете страны или сформировать их каким-либо иным способом, чтобы оно могло гарантировать реализацию не только права на социальное обеспечение, но и все остальные провозглашенные социальные права. По мнению автора данной публикации, положение, гарантирующее право на достойный уровень жизни и социальную защищенность, скорее содержится в ст. 7, а не в ст. 39 Конституции РФ. Именно ст. 7 говорит о России как социальном государстве, «политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» [1.Ст.7].

Рассматривая конституционное право на социальное обеспечение как юридическое средство реализации и защиты интересов и потребностей гражданина, вспомним, что такое юридическое средство – это прежде всего «инструмент», с помощью которого субъект действует и направляет свои действия на реализацию либо на восстановление име-

ющего у него права. Его реализация согласно теории права есть осуществление правовых предписаний в правомерном поведении граждан, организаций, органов государства. Различают четыре формы непосредственной реализации права: его соблюдение, исполнение, использование и применение. В первом случае речь идет о воздержании от совершения действий, запрещенных правовыми нормами, во втором – об обязательном совершении действий, предусмотренных правовыми нормами, в третьем – о совершении действий, дозволенных правовыми нормами, осуществлении субъектами своих прав. Эти три формы называют формами непосредственной реализации права, когда субъекты действуют сами, не прибегая к официальному содействию органов государства. В тех случаях, когда такое содействие необходимо, речь идет о четвертой форме. Применение права – это деятельность компетентных органов по реализации правовых норм путем вынесения конкретных (индивидуальных) предписаний.

Анализ теории права дает основание утверждать, что ст. 39 Конституции РФ содержит лишь правовое предписание, касающееся социального обеспечения граждан. Однако она не называет те юридические средства, с помощью которых происходит его соблюдение, исполнение, использование, применение, а также организационные структуры, которые для этого необходимы. Упоминание юридических средств реализации и защиты интересов и потребностей российских граждан, скорее, содержится в ст. 33, 45, 46, 48, а не в ст. 39 Конституции РФ. Конкретные средства защиты прав и интересов граждан определяются отраслевым законодательством страны применительно к правам и интересам субъектов тех правоотношений, которые регулируются законодательством соответствующей отрасли права.

Любое право действительно, когда оно обеспечено возможностью его защиты, контроля его выполнения. К.Б. Бароцкая, безусловно, права, утверждая, что гарантом реализации социально-экономических прав, в том числе и права на социальное обеспечение, выступает Конституционный суд РФ, являющийся органом конституционного контроля [4. С. 13]. Он уже неоднократно защищал интересы граждан, чье право на социальное обеспечение было нарушено российским законодательством [10]. Безусловно, КС РФ служит гарантом конституционных прав россиян. Однако это не означает, что рассматриваемое конституционное право на социальное обеспечение само по себе является средством защиты интересов и потребностей граждан. В одном из своих определений КС РФ записал, что законодатель не только обязан принимать законы, обеспечивающие социальную защиту тех социальных слоев, которые в ней нуждаются, устанавливая механизм реализации этих законов, но и может проводить дифференциацию прав по основаниям, которые социально оправданы [11]. Подобная мысль содержит-

ся и в одном из Комментариев к Конституции РФ. В нем, в частности, говорится, что «законодатель не только вправе, но и обязан принимать законы, обеспечивающие социальную защиту тех категорий населения, которые в ней нуждаются, и определять конкретные механизмы реализации этих законов» [12. С. 340]. При этом понятно, что вопросы социального обеспечения согласно ст. 72 Конституции РФ находятся в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ. Это означает, что его правовую основу составляют как федеральные законы, так и принимаемые в соответствии с ними законы и иные (ст. 76) нормативные правовые акты субъектов РФ.

Согласно ч. 2 ст. 39 Конституции РФ государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом. Среди них законы: «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» от 15.05.1991 г. №1244-1 [13], «О ветеранах» от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ [14], «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ [15], «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов» от 02 августа 1995 г. № 122-ФЗ [16], «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г №125-ФЗ [17], «Об основах обязательного социального страхования» от 16.07.1999 г. №165-ФЗ [18], «О государственной социальной помощи» от 17 июля 1999 г. 178-ФЗ [19], «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ [20], «О страховых пенсиях» от 28 декабря 2013 года [21] и другие. Статья 39 Конституции РФ претворяется в жизнь помимо законов с помощью огромного массива иных нормативных правовых актов.

Просуммируем сказанное выше с учетом современного понимания термина «социальное обеспечение» и высказанных российскими учеными соображений относительно его содержательного значения для обеспечения конституционных норм. С. И. Кобзева, например, справедливо указывала, что важно изучать Конституцию РФ как целостное явление, а не отдельные её положения, а также отмечала, что она оказывает комплексное, системное воздействие на текущее законодательство [22. С. 186].

Проведенный анализ позволяет автору охарактеризовать ст. 39 Конституции РФ предлагаемым ниже образом. Так,

*во-первых*, данная статья относится к числу правоустанавливающих, в которых указываются лишь полномочия физических лиц. (Применительно к правоустанавливающим нормам в учебной литературе обычно подчеркивается, что поведение второго субъекта – государственного органа, учреждения или иного субъекта – регулируется при помощи позитивного обязывания (предписания). Ему предписывается активное по-

ведение по рассмотрению обращений физических лиц, проверке юридических фактов, своевременному оказанию медицинских и социальных услуг и т.п. Обязанности государственных органов или учреждений закрепляются как в материальных, так и процедурных нормах [23. С. 34]);

*во-вторых*, в ней в укрупненном виде представлена совокупность прав российских граждан при наступлении перечисленных в ней социально-значимых обстоятельств;

*в-третьих*, упомянутый выше перечень социально-значимых для общества обстоятельств является открытым, так как дополняется и конкретизируется законами. Законодательство принимается с учетом не только ст. 39, но и ст. 7, 37, 38, 41, 46, 76, а также других статей Конституции РФ;

*в-четвертых*, закрепляя право каждого российского гражданина на социальное обеспечение, ст. 39 тем самым возлагает на государство обязанность законодательного решения всех необходимых вопросов, связанных с его реализацией;

*в-пятых*, поскольку социальное обеспечение находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ, то и законодательство по социальному обеспечению должно приниматься и на федеральном уровне, и в субъектах РФ;

*в-шестых*, наличие в Конституции РФ ст. 39 означает, что государство придает праву социального обеспечения граждан особо важное значение.

При этом, как полагает автор статьи, конституционное право на социальное обеспечение можно представить как комплекс прав российских граждан на отдельные виды материальных выплат и социальных услуг при реализации перечисленных в ст. 39 Конституции РФ и иных определенных российским законодательством социальных рисков.

## **Список литературы**

1. Конституция Российской Федерации. Гл. 2, ст. 39. URL: <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm>

2. Научно-практический комментарий к гл. 2 Конституции Российской Федерации «Права и свободы человека и гражданина» / под ред. К.А. Экштайна. – М., 2000.

3. Мозолева О.С. Конституционное право граждан Российской Федерации на социальное обеспечение : автореф. дис. канд. юр наук. – Тюмень, 2011.

4. Бароцкая К.Б. Конституционное право на социальное обеспечение в системе прав человека и гражданина : автореф. дис. канд. юр наук. – Челябинск, 2006.

5. Кобзева К.Б. Источники права социального обеспечения России : монография. – М., 2009.

6. Федеральный закон «О негосударственных пенсионных фондах» от 07.05.1998 г. // Российская газета. – 1998. – № 90. – 30 мая.

7. Батыгин К.С. Право социального обеспечения. Общая часть. – 2-е изд., доп. и перераб. – М., 1998.

8. Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения / Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, заслуженного деятеля науки РСФСР В.С. Андреева : материалы IX международной научно-практической конференции / под общ. ред. д-ра юрид. наук, проф. К.Н. Гусова. – М., 2013.

9. Дмитриев Ю. Право с оговорками // Эж-Юрист. – 2009. – № 35. URL: <http://forum.zakonia.ru/showthread.php?t=46077>

10. Постановление Конституционного Суда РФ от 03.06.2004 г. № 11-П. «По делу о проверке конституционности положений подпунктов 10, 11 и 12 пункта 1 статьи 28, пунктов 1 и 2 статьи 31 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» в связи с запросами Государственной думы Астраханской области, Верховного суда Удмуртской Республики, Биробиджанского городского суда Еврейской автономной области, Елецкого городского суда Липецкой области, Левобережного, Октябрьского и Советского районных судов города Липецка, а также жалобами ряда граждан» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – 14.06. – № 24. – Ст. 2476.

11. Определение Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 № 444-О «По жалобе гражданина Когана Исаака Львовича на нарушение его конституционных прав положением пункта 1 статьи 1 Федерального закона «О дополнительном ежемесячном материальном обеспечении граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения и особые заслуги перед Российской Федерацией» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – 16.02. – № 7. – Ст. 597; Определение Конституционного Суда РФ от 6 ноября 1998 г. №149-О.

12. Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный) / Л.В. Андриченко, С.А. Боголюбов, Н.С. Бондарь и др. – 2-е изд., пересмотр. – М., 2011.

13. Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. – № 21.

14. Собрание законодательства РФ. – 16.01.1995. – № 3. – Ст. 168.

15. Собрание законодательства РФ. – 27.11.1995. – № 48. – Ст. 4563.

16. Собрание законодательства РФ. – 07.08.1995. – № 32. – Ст. 3198.

17. Собрание законодательства РФ. – 03.08.1998. – № 31. – Ст. 3803.

18. Собрание законодательства РФ. – 19.07.1999. – № 29. – Ст. 3686.

19. Собрание законодательства РФ. – 19.07.1999. – № 29. – Ст. 3699.

20. Собрание законодательства РФ. – 28.11.2011. – № 48. – Ст. 6724.

21. Собрание законодательства РФ. – 30.12.2013. – № 52 (часть I). – Ст. 6965.

22. Кобзева С.И. Источники права социального обеспечения России : монография. – М., 2009.

23. Право социального обеспечения : учеб. пособие. Практикум. – 2-е изд. перераб. и доп. – М., 2008.

## **CONSTITUTIONAL RIGHT TO SOCIAL SECURITY: CONCEPT AND CONTENTS**

**Author: Gusev A.Y.**

Gusev Alexey Yuryevich – the judge of the Rostov District Court of the Yaroslavl region, the competitor of the Academy of Labour and Social Relation (ATISO). Address: quarter 69, 35 «Е», Kommunarov St., Rostov Veliky, Yaroslavl region, Rusisa. Phone: 8920-657-69-32



**Abstract.** The article considers the debatable question of possibility of relating the concept the right to social security to the category of constitutional one, establishes its contents, gives its definition. The author believes that for ensuring worthy level of social payments and a certain level of safety and comfort in the life of the Russian citizens the state has to have a sufficient financial base. Its creation needs a legal mediating by means of the budgetary legislation, but not the legislation on social security in any way. At the same time there is not directly said about means which are intended for realization of the social rights of citizens in the Constitution of the Russian Federation. And most likely, the author finds it possible to speak about the action program for the state which has to find these means in the budget of the country or create them any different way to guarantee realization not only the rights for social security, but also all other proclaimed social rights. The author considers that the situation guaranteeing the right for a worthy standard of living and social security contains in Art. 7, but not in Art. 39 of the Constitution of the Russian Federation. This is Art. 7 that states about the Russian Federation as the social state which policy is directed on creation of the conditions providing worthy life and free development of the person. The analysis of the theory of the right gives the grounds to state that Art. 39 of the Constitution of the Russian Federation contains only the legal order concerning social security of citizens. However, it doesn't name legal means by which there is its observance, execution, use, application. The author attributes Art. 39 of the Constitution of the Russian Federation to a number of constitutive documents in which only competences of natural persons are specified. Securing the right of each Russian citizen to social security, it thereby assigns to the state a duty of the legislative solution of all questions connected with its realization. As social security is under joint authority of the Russian Federation and territorial subjects of the Russian Federation, and the legislation on social security has to be accepted both at the federal level, and in territorial subjects of the Russian Federation. Besides, the fact that the Constitution of the Russian Federation contains the Art. 39 means that the right to social security of citizens is really important for the state.

**Keywords:** the Constitution of the Russian Federation, a citizen of the Russian Federation, a complex of the rights, freedoms, guarantees, social security, sources of the right of social security.

## References:

1. Konstitutsiya Rossiyskoy Federatsii. Gl. 2, st. 39. URL: <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm>
2. Nauchno-prakticheskiy kommentariy k gl. 2 Konstitutsii Rossiyskoy Federatsii «Prava i svobody cheloveka i grazhdanina» / pod red. K.A. Ekshtayna. – M., 2000.
3. Mozoleva O.S. Konstitutsionnoe pravo grazhdan Rossiyskoy Federatsii na sotsial'noe obespechenie : avtoref. dis. kand. yur nauk. – Tyumen', 2011.
4. Barotskaya K.B. Konstitutsionnoe pravo na sotsial'noe obespechenie v sisteme prav cheloveka i grazhdanina : avtoref dis. kand. yur nauk. – Chelyabinsk, 2006.
5. Kobzeva K.B. Istochniki prava sotsial'nogo obespecheniya Rossii : monografiya. – M., 2009.
6. Federal'nyy zakon «O negosudarstvennyh pensionnyh fondah» ot 07.05. 1998 g. // Rossiyskaya gazeta. – 1998. – № 90. – 30 maya.
7. Batygin K.S. Pravo sotsial'nogo obespecheniya. Obschaya chast'. – 2-e izd., dop. i pererab. – M., 1998.

8. Puti realizatsii v Rossii programmy dostoyrnogo truda i dostoyrnogo sotsial'nogo obespecheniya / Andreevskie chteniya, posvyaschennye 90-letiyu so dnya rozhdeniya krupneyshego uchenogo, zasluzhennogo deyatelya nauki RSFSR V.S. Andreeva : materialy 1H mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii / pod obsch. red. d-ra yurid. nauk, prof. K.N. Gusova. – M., 2013.

9. Dmitriev Yu. Pravo s ogovorkami // Ezh-Yurist. – 2009. – № 35. URL: <http://forum.zakonia.ru/showthread.php?t=46077>

10. Postanovlenie Konstitutsionnogo Suda RF ot 03.06.2004 g. № 11-P. «Po delu o proverke konstitutsionnosti polozheniy podpunktov 10, 11 i 12 punkta 1 stat'i 28, punktov 1 i 2 stat'i 31 Federal'nogo zakona «O trudovyh pensiyah v Rossiyskoy Federatsii» v svyazi s zaprosami Gosudarstvennoy dumy Astrahanskoy oblasti, Verhovnogo suda Udmurtskoy Respubliki, Birobidzhanskogo gorodskogo suda Evreyskoy avtonomnoy oblasti, Eletskego gorodskogo suda Lipetskoy oblasti, Levoberezhnogo, Oktyabr'skogo i Sovetskogo rayonnyh sudov goroda Lipetska, a takzhe zhalobami ryada grazhdan» // Sobranie zakonodatel'stva RF. – 2004. – 14.06. – № 24. – St. 2476.

11. Opredelenie Konstitutsionnogo Suda RF ot 04.12.2003 № 444-O «Po zhalobe grazhdanina Kogana Isaaka L'vovicha na narushenie ego konstitutsionnyh prav polozheniem punkta 1 stat'i 1 Federal'nogo zakona "O dopolnitel'nom ezhemesyachnom material'nom obespechenii grazhdan Rossiyskoy Federatsii za vydayuschiesya dostizheniya i osobyе zaslugi pered Rossiyskoy Federatsiey» // Sobranie zakonodatel'stva RF. – 2004. – 16.02. – № 7. – Ct. 597; Opredelenie Konstitutsionnogo Suda RF ot 6 noyabrya 1998 g. № 149-O.

12. Kommentariy k Konstitutsii Rossiyskoy Federatsii (postateyniy) / L.V. Andrichenko, S.A. Bogolyubov, N.S. Bondar' i dr. . – 2-e izd., peresmotr. – M., 2011.

13. Vedomosti SND i VS RSFSR. – 1991. – № 21.

14. Sobranie zakonodatel'stva RF. – 16.01.1995. – № 3. – St. 168.

15. Sobranie zakonodatel'stva RF. – 27.11.1995. – № 48. – St. 4563.

16. Sobranie zakonodatel'stva RF. – 07.08.1995. – № 32. – St. 3198.

17. Sobranie zakonodatel'stva RF. – 03.08.1998. – № 31. – St. 3803.

18. Sobranie zakonodatel'stva RF. – 19.07.1999. – № 29. – St. 3686.

19. Sobranie zakonodatel'stva RF. – 19.07.1999. – № 29. – St. 3699.

20. Sobranie zakonodatel'stva RF. – 28.11.2011. – № 48. – St. 6724.

21. Sobranie zakonodatel'stva RF. – 30.12.2013. – № 52 (chast' I) . – St. 6965.

22. Kobzeva S.I. Istochniki prava sotsial'nogo obespecheniya Rossii : monografiya. – M., 2009.

23. Pravo sotsial'nogo obespecheniya : ucheb. posobie. Praktikum. – 2-e izd. pererab. i dop. – M., 2008.

# ОТ «БЕСПЛАТНОГО» СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ К СИСТЕМЕ СТРАХОВАНИЯ РИСКОВ СТАРОСТИ

**Автор: Роик В.Д.**

Роик Валентин Дементьевич – доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Института труда и социального страхования Минтруда России.

Адрес: 105064, г. Москва, Земляной вал, 34, НИИТруда и социального страхования.

Тел. 8-495-917-7555. E-mail: vdroik@niitss.ru

**Аннотация.** Пенсионное страхование - основной институт доходов пожилого населения. Его эффективное функционирование зависит от степени развитости социально-трудовых и страховых отношений, достойной заработной платы и постоянного найма. Формирование институтов пенсионного страхования, осуществляемое в стране последние 25 лет все еще не завершено, что связано с малоэффективной системой заработной платы и политикой на рынке труда, изменением структуры занятости и феноменом «старения населения».

Во многом это обусловлено тем, что изначально в стране не была принята доктрина формирования институтов пенсионного страхования, включающая механизмы взаимозависимости с системой заработной платы, демографической политикой и политикой на рынке труда. Для системной оценки качества жизни пожилого населения в данной статье автор предлагает «показатель соотношения общего объема расходов на пенсионное, медицинское страхование и социальное обслуживание пожилых, как доли ВВП, к их доле в общей численности населения». Его применение позволяет анализировать на единой основе состояние с затратами общества на жизнедеятельность пожилого населения в разные временные периоды и анализировать затраты между различными поколениями пожилых людей и между странами. Пенсионное страхование требует значительных финансовых ресурсов. Автор предлагает осуществить государственную программу гармонизации систем пенсионного страхования, систем заработной платы и налоговой системы. На этой основе концептуально обосновать и законодательно закрепить новый договор поколений по размерам страховых взносов, новой схеме распределения страховой нагрузки и размеров пенсий.

**Ключевые слова:** пенсионное страхование, старение населения, структура занятости, заработная плата, прожиточный минимум, страховые пенсионные ресурсы, социальный контракт.

Качество жизни пожилого населения, помимо размеров пенсий, в значительной степени определяется доступностью для него систем ка-

чественного здравоохранения и социального обслуживания, а также социальной интеграцией. Еще сто лет назад даже в промышленно развитых странах немногие трудящиеся располагали надежным доходом после окончания трудовой деятельности. Большинство вынуждено было работать как можно дольше, чтобы не пополнить ряды бедных. Инвалидность или потеря кормильца приводили к еще более высокому риску бедности и зависимости.

Формирование национальных систем пенсионного обеспечения населения и медицинской помощи пожилым в экономически развитых странах произошло в первой половине прошлого столетия. Вторая половина характеризовалась беспрецедентно высокими темпами повышения качества жизни пенсионеров. Так, охват пенсионным обеспечением вырос с 40 процентов в 1950-е годы до 75-85 - от общей численности пенсионеров. Заметно выросли уровни пенсий, которые в большинстве стран составили не менее 40 процентов от средней заработной платы квалифицированных рабочих. Существенно улучшилось медицинское и социальное обслуживание пенсионеров, на которое государство расходует не менее 3-5 процентов ВВП.

Хотя во многих странах в настоящее время доля пожилого населения доходит до четверти от общей численности, на них приходится не менее 30, а то и 40 процентов всех бюджетных средств, выделяемых на медицинскую помощь и социальное обслуживание.

Проблема особенно обостряется в старших возрастных группах – после 75 лет, когда существенно возрастают риски заболеваний с так называемыми катастрофическими последствиями, вызывающими утрату способности к самообслуживанию, потерю памяти и т.д., в то время как уход за нуждающимися требует крупных ресурсов.

Так, согласно расчетам западных ученых, затраты, которые приходятся на старшие группы населения, составляют в странах ОЭСР 15 процентов ВВП. Это более трети всех государственных расходов [1. С.127-128]. Причем самой крупной статьей расходов является пенсионное обеспечение граждан, на которое на начало XXI века приходилось в среднем 10–12 процентов ВВП (табл. 1).

Таким образом, в среднем по странам ОЭСР расходы, связанные с пожилым возрастом, составляли на начало XXI века более 22 процентов ВВП или почти половину всех государственных трат. Существенное преобладание таких расходов на старших граждан, по сравнению с тратами на молодых людей, типично для большинства стран.

Как оценить это в показателях, сопоставимых между различными странами? По нашему мнению, весьма показательным и объективным измерителем может служить соотношение трат на пенсионное, медицинское страхование и социальное обслуживание пожилых как доли ВВП к их доле в общей численности населения. В совокупности на материальное обес-

Таблица 1

**Совокупные расходы (страховые и бюджетные) на социальные цели в странах ОЭСР, в 2001, в %ВВП**

<b>Виды расходов</b>	<b>Доля ВВП</b>	<b>В том числе доля расходов в бюджетах расширенного правительства, % ВВП</b>	<b>Доля «возрастных расходов», в % от всех социальных расходов государства</b>
Пенсии	11,0	22	45
Здравоохранение	6,0	14	28
Образование и пособия на детей	6,2	15	27
Всего	23,2	51	100

Источник: Dang T., Antolin P., Oxley H. Fiscal Implications of Ageing: Projections of Age-Related Spending // OECD Economics Department Working Papers. – 2001. – № 305. – P. 128.

печение и медицинское обслуживание пенсионеров, которые составляют в странах Западной Европы около пятой части населения, тратится примерно пятая, а то и четвертая часть ВВП. Стало быть, на каждый процент доли пожилых в структуре населения в индустриально развитых странах приходится 1 процент ВВП или даже несколько больше.

Таким образом, пенсионное и медицинское страхование обеспечивает важнейшую часть доходов пожилого населения. Его доступ к качественным системам медицинской помощи представляет собой каркас институтов, обеспечивающих современные требования к необходимым условиям жизнедеятельности пожилого населения современного индустриального и постиндустриального общества.

### **Пенсионная система России в «зеркале» современных требований**

В России, в силу исторических особенностей общественного развития в XX веке, обязательное пенсионное и медицинское страхование находятся в зачаточном состоянии. Вместо них до недавнего времени функционировали государственное социальное обеспечение и система государственного здравоохранения. Общественное переустройство страны, начавшееся в 1990-годы, вызвало необходимость формирования пенсионного и медицинского страхования в их «классической» форме, с набором всех необходимых экономических, организационных, финансовых и правовых механизмов.

В стране на протяжении последних двадцати пяти лет происходило создание ряда пенсионных институтов, обязательного и добровольного

медицинского страхования. Однако формирование основных их страховых механизмов все еще находится на стадии становления. Уровень пенсий значительной части населения по-прежнему все еще обеспечивает только прожиточный минимум или незначительно его превышает, а качественная медицинская помощь для многих из них, как правило, недоступна.

Кроме того, охват пенсионным страхованием также остается неудовлетворительным. Так, с финансовой точки зрения, чисто символично участвует в системе пенсионного страхования значительная часть населения: работники малого и среднего бизнеса, сельскохозяйственной сферы, другие категории самозанятого населения. Это означает, что почти треть трудоспособного населения страны не может рассчитывать на получение пенсий, полноценных по покупательной способности и по коэффициенту замещения.

Четыре пенсионные реформы, осуществленные с начала 1990-х годов, все еще не позволяют создать приемлемую по эффективности и финансовой надежности пенсионную систему. Поэтому на очереди пятая пенсионная реформа, которую планируется провести в 2015-2018 годах.

Нерешенные вопросы касаются как законодательного оформления институциональной базы, так и создания условий для эффективного функционирования финансовых страховых механизмов. Размеры пенсий по покупательной способности и коэффициенту замещения пока еще составляют примерно 65-70 процентов от их показателей 1990 года.

Согласно обследованиям потребительских ожиданий населения, проведенных Росстатом [2. С.243], 51,3 процента респондентов отметили необходимость для них медицинских услуг, но 42,9 процента не могли их получить из-за недостатка средств.

Формирование институтов обязательного и добровольного пенсионного и медицинского страхования в России проходит трудно и непоследовательно, что связано с задержкой в выработке и реализации эффективной социальной политики в условиях становления рыночной экономики. Так, при анализе и публичном обсуждении существующих проблем не оценивается влияние на пенсионную систему факторов, отражающих распределительные и социально-трудовые отношения в обществе, состояние с заработной платой, занятостью населения и налоговой политикой. Кроме того, не используются давно применяемые в экономически развитых странах инструменты измерения финансовых затрат на пенсионные цели, например, совокупные затраты на рабочую силу и место в них страховых пенсионных ресурсов.

Это во многом объясняет тот факт, что за 25-летний постсоветский период общественных преобразований так и не удалось должным образом осмыслить и концептуально сформулировать государственную программу создания эффективной пенсионной системы, отвечающую

изменившимся социально-трудовым отношениям и новой структуре населения, а также демографическому старению населения.

Какова же ситуация с финансовым обеспечением жизнедеятельности пожилых групп населения в России?

Доля пенсионеров в стране достигает 21,6 процента от численности населения страны. На пенсионное обеспечение этой группы граждан (без учёта расходов на пенсионное обеспечение инвалидов молодых возрастов) расходуется 7 процентов ВВП, на медицинскую помощь – 1,5, на социальное обеспечение - 0,5 процента ВВП. То есть суммарно не более 9,5 процента ВВП, что в два с лишним раза меньше стандартов, применяемых в экономически развитых странах.

### **От социалистической – к рыночной модели распределения доходов**

Пенсионное страхование - основной институт доходов пожилого населения. Его эффективное функционирование зависит от степени развитости социально-трудовых и страховых отношений, достойной заработной платы и постоянной занятости. Поэтому важнейшими теоретическими конструкциями пенсионного страхования является взаимосвязь *национальных систем заработной платы, регулирования вопросов занятости, увязка в единое целое этих управленческих систем с системами налогов и социального страхования.*

На практике подтверждение таких установок на формирование институтов пенсионного страхования отражает тот эволюционный путь в данной сфере, который прошли экономически развитые страны.

Об этом свидетельствуют основные вехи формирования пенсионного страхования и обеспечения в большинстве стран Западной Европы, ставшие знаковыми в их социальной политике в следующие периоды:

- в 1890-1940-е годы произошло становление основных элементов пенсионных систем, что сопровождалось выделением из системы заработной платы системы страховых взносов на пенсионное, медицинское и других видов *обязательного социального страхования*»;

- в 1950-1970-е годы была осуществлена гармонизация национальных систем пенсионного страхования и зарплаты, ставших, по сути дела, единым комплексом доходов населения. В результате чего на эти цели в экономически развитых странах расходовалось не менее 40-50 процентов ВВП, что, по нашему мнению, можно назвать *1-ой социальной революцией доходов населения индустриального общества*;

- в 1960-1970-е годы произошла гармонизация систем пенсионного страхования, заработной платы, а также налоговой системы, с использованием дифференцированного подхода при взимании страховых взносов работников и подоходного налога. Так, с низкой зарплаты

страховые взносы и налоги либо не взимались, либо были не большими, а между тем с высокой - они взимались в повышенных размерах;

- в 1970-2000-е годы были существенно расширены экономические возможности «социального государства» в большинстве экономически развитых странах, что сопровождалось выделением на цели социальной защиты значительных финансовых средств (20-25 процентов ВВП). Этот этап можно рассматривать как уже 3-ю социальную революцию доходов населения, в результате которой подавляющее большинство населения получило доступ к качественным системам здравоохранения, пенсионного обеспечения и социальной поддержки.

Россия такой путь не прошла. Это связано с тем, что в советский период финансирование пенсионного обеспечения осуществлялось в большей части (на 2/3) из государственного бюджета, а медицинская помощь населению оказывалась за счет системы государственного здравоохранения. Поэтому сферы заработной платы, пенсионного обеспечения и медицинской помощи находились в СССР в автономном режиме, что стало в постсоветский период серьезным препятствием для формирования институтов обязательного пенсионного и медицинского страхования.

Так что ныне существующая в стране система оплаты труда не позволяет наемным работникам с низкой и средней зарплатой (1-6 дециль) накопить на протяжении 35 лет такой объем пенсионных средств, который даст им возможность получать пенсию, обеспечивающую покупательную способность в размерах 2,5-3,0-х прожиточных минимумов пенсионера.

### **Социальный контракт как ответ на глобальные вызовы**

При рассмотрении перспектив пенсионного обеспечения важно выявить саму суть существующих межпоколенческих отношений в обществе [3]. Это связано с тем, что, с одной стороны, в определенные исторические периоды необходимо менять, так называемый, социальный контракт поколений, представляющий собой законодательно установленный порядок пенсионных прав, определяющий размеры взносов, периоды их внесения, а с другой - размеры выплачиваемых пенсий и периоды их получения. Таким образом, социальный контракт поколений не только выступает важным инструментом для аналитических целей, но и способом приведения в соответствие пенсионной системы с реалиями настоящего и будущего (для одного- двух поколений).

Возникает вопрос: почему ныне необходимо модернизировать социальный контракт? Дело в том, что в жизни общества произошли многочисленные изменения [4. С. 173-219]. Качественно трансформируются социально-трудовые отношения с точки зрения стабильной работы. За последние два десятилетия в России и в других экономически развитых



странах доля наемных работников снизилась с 85 процентов от экономически активного населения до 60 и менее. В ближайшие десять лет она еще сократится. Для пенсионного страхования это настоящее бедствие, поскольку наемные работники с их постоянной и стабильной заработной платой выступают надежными субъектами финансового обеспечения пенсионеров, а когда их доля сокращается, то людей, вышедших на заслуженный отдых, ждут не лучшие времена.

Особо остро встает проблема ненадежности пенсионного обеспечения для самозанятых работников, для тех, у кого временная занятость, то есть для работников тех отраслей экономики, где заработная плата не превышает 2-х прожиточных минимумов. Такие формы занятости сопряжены с риском не накопления необходимых финансовых ресурсов на личных пенсионных счетах для миллионов трудящихся.

Второй пласт проблем связан с быстрыми темпами старения населения. Если еще 100 лет назад до пенсионного возраста доживало не более 5 процентов людей, то сейчас и в России, и в других экономически развитых странах доживает не менее 60-80 процентов. Более того, период получения пенсий также существенно увеличился [ 5. С. 237-245].

Этот вызов – один из ключевых вопросов повестки дня в большинстве развитых и развивающихся стран мира. Важно также иметь в виду и то обстоятельство, что современные пенсионные системы сформировались практически столетие назад и учитывали существующие в тот период экономические и социальные реалии. Изменение социальной структуры общества и экономических институтов, условий найма рабочей силы и трудовой деятельности, произошедшие за последние сто лет, требуют своего отражения в механизмах пенсионного обеспечения.

Рост продолжительности жизни, несомненно, знаковое явление в истории человечества. Каждое новое поколение людей живет дольше, чем предыдущее, что стало результатом более высокого ее качества. В свою очередь новое качество жизни вызывает новые потребности в обеспечении здоровой жизни, а, значит, требует экономического роста, тем самым представляя своего рода генератор потребностей.

Между тем следствием такого положительного достижения многих стран в увеличении продолжительности жизни является старение населения, увеличение доли пожилых. А значит, возрастает коэффициент зависимости нетрудоспособных (детей и пожилых) от трудоспособной группы населения. Пенсионное обеспечение и траты, связанные с медицинским и социальным обслуживанием пожилых людей, уже в среднесрочной перспективе превратятся в крупнейшую статью общественных расходов в большинстве экономически развитых стран.

По сути дела, в недалеком будущем все это станет крупнейшей расходной статьей бюджета в большинстве экономически развитых стран. Если не будут приняты соответствующие контрмеры, то социальные

расходы, связанные с жизнедеятельностью пенсионеров, могут начать сдерживать развитие экономик.

В полной мере данный характер демографических изменений присущ и России. Ныне сложившиеся в стране демографические тенденции вызывают серьезное беспокойство. Согласно прогнозам, численность трудоспособного населения к 2030 году сократится на 20 процентов и составит, по сравнению с 90 млн человек на конец 2009 года, не более 72 млн человек [6. С. 56-58].

Таким образом, налицо объективно изменившаяся демографическая, экономическая и социальная ситуация, порождающая системные проблемы для пенсионной системы, решение которых требует смены самой «матрицы» социальных, экономических отношений в обществе по поводу пенсионного обеспечения.

Изменения важнейших демографических и экономических показателей функционирования пенсионных систем особенно рельефно прослеживаются при их сопоставлении в различные периоды, например, в период трех поколений работников и пенсионеров в России (табл.2).

Таблица 2

**Матрица важнейших показателей договора трех поколений россиян в период с 1980 по 2050 годы**

<b>Показатели</b>	<b>1980 г.</b>	<b>2015 г.</b>	<b>2050 г.</b>
Продолжительность трудовой жизни, лет	38	36	40
Продолжительность получения пенсии, лет	12	18	24
Размер пенсии в пересчете на ее величину в 2015 г., тыс. рублей в месяц	14,5	12,0	14,0
Покупательная способность пенсии, в % к прожиточному минимуму пенсионера	230	170	200
Коэффициент замещения, в % к средней заработной плате	52	36	25
Величина затрат на медицинскую помощь и социальное обслуживание, рублей в месяц	500	1000	2000
Совокупная величина пенсии и выплат на медицинскую помощь и социальное обслуживание, рублей в месяц	15,0	13,0	16,0
Совокупная величина объемов пенсии, стоимости медицинской помощи и социального обслуживания, полученных пенсионером на протяжении всего посттрудового периода, тыс. рублей	2160	2808	4608
Размер заработной платы в пересчете на ее величину в 2015 г., тыс. рублей в месяц	28,0	32,0	54,0
Совокупная величина объемов заработной платы застрахованного работника, полученная на протяжении всего трудового периода, тыс. рублей	12768	13824	15552

Окончание табл. 2

<b>Показатели</b>	<b>1980 г.</b>	<b>2015 г.</b>	<b>2050 г.</b>
Отношение совокупных выплат, медицинских и социальных услуг к совокупной величине объемов заработной платы застрахованного работника, в %	17	20	36
Величина объемов пенсии, стоимости медицинской помощи и социального обслуживания в ВВП, в %	4,0	11,0	14,0
Величина страхового тарифа на пенсионное страхование, в % к ФОТ	14,0	22,0	30,0
Величина совокупного страхового тарифа на пенсионное страхование, медицинскую помощь и социальное обслуживание, в % к ФОТ	18,0	28,5	34,0

Источник: авторская работа.

Совокупная величина пенсии и выплат на медицинскую помощь и социальное обслуживание пенсионеров в 2015 году составит только 13,0 тыс. рублей в месяц, что примерно равно 87 процентам от уровня этих затрат в 1980 году и достигнет 100 процентов только к 2040 году.

Суть преобразований социального контракта поколений выражается в установленном порядке баланса взносов и выплат, которые определяют потенциал пенсионной системы. Характеристиками социального контракта поколений являются три вида «парных показателей»:

- соотношения размеров пенсий по отношению к величине страхуемой заработной плате, или как это соотношение называют «коэффициент замещения»;
- соотношения периода предстоящей жизни после выхода на пенсию к продолжительности трудового (страхового) стажа;
- соотношения численности пенсионеров к работающим, который принято называть пенсионной нагрузкой.

Все эти показатели находятся в тесной связи между собой и выражают внутреннюю логику построения той или иной пенсионной системы. Например, в СССР при введении пенсионного обеспечения количественные выражения этих показателей соответствовали ситуации начального этапа индустриализации. Скромная по размеру заработная плата и приемлемая на ее фоне пенсия, коэффициент замещения которой был около 50 процентов, выплачивалась в короткий по продолжительности период (около 6 лет для мужчин и 10 лет для женщин). Во многом «легкость» финансовой пенсионной нагрузки объяснялась и благоприятным соотношением работающих и пенсионеров (2,5 человек на 1 пенсионера).

Таким образом, суть социального пенсионного контракта поколений советского периода состояла в следующем: для получения приемлемой по размеру пенсии в размере 50 процентов от заработной платы

на протяжении средней продолжительности жизни пенсионера в 10 лет надо было трудиться примерно 34 года. При этом финансовая нагрузка советской пенсионной системы была достаточно умеренной – всего 15 процентов от совокупной заработной платы.

Сегодня ситуация по всему кругу ключевых показателей кардинально иная. Соотношение пенсии к заработной плате составляет около 36 процентов; продолжительность среднего периода получения пенсии на конец 2014 года увеличилась практически в два раза и составляет в среднем около 20 лет. В итоге пенсионная нагрузка на работающих увеличилась почти в два раза. Третий «парный показатель» - соотношение численности пенсионеров к численности работающих - ухудшился более чем в два раза. В итоге пенсионная нагрузка возросла более, чем на четверть. Кроме того, при сохранении существующих демографических и экономических тенденций страховой тариф придется время от времени повышать. В 2030 году для поддержания уровня пенсий он может составить порядка 30 процентов.

Существуют ли альтернативы повышению страхового тарифа? Реально в их качестве могут выступать только два варианта: повышение фактического периода внесения страховых платежей до 40 лет (в западных странах фактическая средняя величина составляет 43-45 лет) и/или уменьшения размера пенсии.

Другими словами, надо принимать новые правила для пенсионной системы. В связи с этим необходимость нового социального контракта поколений неизбежна. Какая должна быть пенсия по размеру при новых условиях занятости, трудового стажа и периода получения пенсий? Озабоченность этими проблемами должна быть четко донесена до населения и найти свое решение в форме новой договоренности по правилам пенсионного обеспечения и их законодательного закрепления.

В любой стране степень зрелости общественных отношений и социальной солидарности во многом определяется как формированием, становлением и развитием институтов пенсионного страхования, так и развитостью ее финансовой системы [7. С. 213-214]. Их качественные и количественные характеристики свидетельствуют об уровне социального, экономического, правового и культурного развития государства и общества. Эта задача будет одной из основных для Российской Федерации в предстоящее десятилетие.

Важными условиями гармонизации механизмов текущей и резервируемой заработной платы является комплекс следующих мер:

1. Нормативные (законодательные) и договорные формы повышения заработной платы у работников с низкими ее уровнями, а также выравнивание ее размеров у крайних децильных групп, по меньшей мере, до соотношения 1:10, а также поэтапное повышения МРОТ до соотношения 40-50 процентов от средней ее величины.

2. Законодательное закрепление обязательств государства по государственным пенсионным обязательствам перед застрахованными лицами.

3. Разработка государственной программы формирования страхования лекарственного обеспечения и социального обслуживания пожилого населения.

Важным финансовым источником и организующей формой более совершенной системы социального обеспечения пожилого населения могли бы стать новые институты социальной защиты пожилых граждан:

- институт обязательного социального страхования по уходу (долгосрочный уход после тяжелых болезней), в финансировании которого должны принимать участие не только работодатели, но и государство, и сами работающие;

- институт завещаний и покупки аннуитета за счет сбережений и имущества граждан, контролируемый как государственными органами, так и общественными организациями пенсионеров;

- гериатрическое страхование пенсионеров старших возрастных групп, предусматривающее оплату страховщиком из страховых фондов лекарственных препаратов, проведения мониторинга состояния здоровья и медицинского консультирования, а также другие услуги медицинского и социального характера.

### **Список литературы**

1. Dang T., Antolin P., Oxley H. Fiscal Implications of Ageing: Projections of Age-Related Spending // OECD Economics Department Working Papers. –2001. – № 305. С. 3-7.
2. Социальное положение и уровень жизни населения России. Росстат. – М., 2012.
3. Зайончковская Ж. Чем нам грозит «демографическая яма»?// Миграция XXI век. Информационно-аналитический журнал. – 2010. – № 1. – С. 3-7.
4. Роик В.Д. Мир пожилых людей и как его обустроить. – М., 2011.
5. Роик В.Д. Социальное страхование : учебник и практикум для академического бакалавриата. – М., 2014.
6. Роик В.Д. Пенсионная система России: вызовы XXI века и пути модернизации. – СПб., 2012.
7. Роик В.Д. Экономика, финансы и право социального страхования: Институты и страховые механизмы. – М., 2013.

## **FROM «FREE» SOCIAL SECURITY TO SYSTEM OF RISK INSURANCE OF OLD AGE**

**Author: Royik V.D.**

Royik Valentin Dementiyevich – The Doctor of Economics, professor, chief researcher of the Institute of Labour and Social Insurance under Ministry of Labour of the Russian Federation.

Address: 34, Zemlyanoy val, Moscow, Russia, 105064, Research Institute of Labour and Social Insurance. Phone: 8 - 495-917-7555. E-mail: vdroik@niitss.ru.

**Abstract.** Retirement insurance is the main institute of the elderly population incomes. Its effective functioning depends on a degree of development of the social and labor and insurance relations, a worthy salary and continuous hiring. The formation of institutes of pension insurance which is carried out in our country the last 25 years still isn't complete. That is connected with ineffective system of a salary and policy in labor market, change of structure of employment and a phenomenon of "ageing of the population".

As for our country in many respects it is caused by the fact that there was not initially accepted the doctrine of formation of pension insurance institutes including interdependence mechanisms with a system of a salary, population policy and policy in labor market. In the article for a system assessment of elderly population's quality of life the author offers "an indicator of a ratio of total amount of expenses on pension, medical insurance and social service elderly, as GDP shares, to their share in the total number of the population". Its application allows to analyze what is the state with costs of society for the elderly population activity during the different temporary periods and to analyze expenses between various generations of elderly people and between the countries on a uniform basis. Pension insurance demands considerable financial resources. The author suggests to carry out a state program of harmonization of the pension insurance system, the salary and tax system, and on this basis to conceptually prove and to legislatively adopt the new contract of generations by the sizes of insurance premiums, the new scheme of distribution of insurance loading and the sizes of pensions.

**Key words:** pension insurance, ageing of the population, employment structure, salary, living wage, insurance pension resources, social contract.

## References:

1. Dang T., Antolin P., Oxley H. Fiscal Implications of Ageing: Projections of Age-Related Spending // OECD Economics Department Working Papers. –2001. – № 305. – S. 3-7.
2. Sotsial'noe polozhenie i uroven' zhizni naseleniya Rossii. Rosstat. – M., 2012.
3. Zayonchkovskaya Zh. Chem nam grozit «demograficheskaya yama»? // Migratsiya HHI vek. Informatsionno-analiticheskiy zhurnal. – 2010. – № 1. –S. 3-7.
4. Roik V.D. Mir pozhiylyh lyudey i kak ego obustroit'. – M., 2011.
5. Roik V.D. Sotsial'noe strahovanie : uchebnik i praktikum dlya akademicheskogo bakalavriata. – M., 2014.
6. Roik V.D. Pensionnaya sistema Rossii: vyzovy HHI veka i puti modernizatsii. – SPb., 2012.
7. Roik V.D. Ekonomika, finansy i pravo sotsial'nogo strahovaniya: Instituty i strahovye mehanizmy. – M., 2013.

# ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РФ И ОРИЕНТИРЫ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

**Автор: Грянченко Т.В.**

Грянченко Татьяна Валерьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Волгоградского филиала АТиСО  
Адрес: 400001, Волгоград, ул. Ким, 6б. Тел. : 8-988-394-43-98. Email: gryanchenkotv@rambler.ru

**Аннотация.** В статье проанализированы насущные проблемы отечественной пенсионной системы: отсутствие в ней актуарной сбалансированности по доходам и обязательствам; низкий размер пенсий; минимизация участия в обязательном пенсионном страховании самозанятых; непоследовательность развития обязательных накопительных пенсий; минимизация федеральных трансфертов согласно логике новой пенсионной формулы в условиях недостаточности средств финансирования пенсионных обязательств; нормативная непроработанность корпоративных пенсионных систем, проблемы развития негосударственного пенсионного обеспечения (НПО) и добровольного пенсионного страхования (ДПС), включая низкую доходность инвестиционных портфелей негосударственных пенсионных фондов и отсутствие у них отработанных механизмов пруденциального надзора; недоверие россиян государственным и частным пенсионным структурам; также рассмотрены внешние в отношении пенсионной системы факторы, усугубляющие ее проблемы. В работе обозначены ориентиры совершенствования пенсионной системы РФ, предлагающие необходимость решения названных проблем. В том числе предлагается: ввести нормативно-балансовую модель формирования пенсионных прав профессора А.К. Соловьева; создать для самозанятых минимальную и максимальную шкалу облагаемости с установлением тарифа взносов аналогично наемным работникам; подключить отраслевые профсоюзы к решению вопросов проектирования корпоративных пенсионных программ; создать требуемый комплекс инвестиционных инструментов, прежде всего ценных бумаг рынка недвижимости; сформировать систему пруденциального надзора в области НПО и ДПС; укреплять доверие граждан к пенсионным проектам страны; установить зарплаты в эквивалентах регионального прожиточного минимума; запустить систему эффективного налогового стимулирования организаторов социально ориентированных пенсионных программ; продолжить финансирование мероприятий по увеличению рождаемости и развитию здравоохранения.

**Ключевые слова:** актуарная устойчивость пенсионной системы, инвестиционные инструменты, коэффициент замещения зарплаты пенсией, негосударственное пенсионное обеспечение, обязательное пенсионное страхование, пенсия, пенсионная система РФ, прожиточный минимум пенсионера, реформирование пенсионной системы, российская пенсионная формула, ставка страховых взносов, трансферт из федерального бюджета.

Продолжающееся реформирование отечественной пенсионной системы оставляет проблематику этой системы и направления ее эффек-

тивного совершенствования в числе наиболее дискуссионных тем социальной сферы [4. С. 132-133]. Основными проблемами современной российской пенсионной системы, как представляется, являются следующие.

1. Пенсионная система не сбалансирована по доходам и обязательствам, в результате чего поступающих в систему обязательного пенсионного страхования (ОПС) страховых взносов не хватает для выплаты нынешним пенсионерам приемлемых величин трудовых пенсий.

Ставка страховых взносов в систему ОПС колеблется в течение ряда лет, что свидетельствует о произвольности ее установления в условиях отсутствия актуарного обоснования. В этой связи тарифы страховых взносов по ОПС не соответствуют обязательствам по выплате трудовой пенсии. «Реформаторы, – отмечает Б. Плышевский, – должны заботиться об усилении зависимости пенсий от заработка. Но своей политикой в области распределения доходов они привели к такой дифференциации, что... вынуждены ограничивать применение стандартного инструмента рынка, каким является заработная плата, и заменять его условными коэффициентами, которые устанавливаются ведомственными инструкциями. Тем самым появляется новая возможность манипуляций – подгонки вновь назначаемых пенсий к размерам фактически поступающих отчислений» [13. С. 34].

Около четверти пенсионных выплат фактически финансируется из Фонда национального благосостояния, то есть не за счет страховых взносов работодателей, а из бюджетных сверхдоходов от прежде высоких мировых цен на нефть [5. С. 27]. Таким образом, для поддержания размера трудовых пенсий на социально приемлемом уровне достаточные страховые источники отсутствуют в долгосрочной перспективе [5. С. 27].

В результате актуарно несбалансированных реформ по состоянию на сентябрь 2013 года накопленный объем государственных пенсионных обязательств соответствовал страховому тарифу около 34-34,5 п.п., которые теоретически позволяют финансировать накопленные пенсионные права без бюджетного трансферта [17. С. 27]. Однако формализация такого тарифа отчислений от фонда оплаты труда (ФОТ) в законодательстве при наступлении страховых случаев потребует эквивалентного уровня пенсионного обеспечения нынешних работников, что снова будет невозможно без бюджетных вливаний с федерального уровня. В этой связи, по оценке одного из наиболее авторитетных экспертов в области пенсионного страхования и обеспечения А.К. Соловьева, актуарные расчеты обосновывают эквивалентный уровень теперешнего номинального страхового тарифа не более 26,5 п.п. [17. С. 27]

2. Размер пенсий нынешних пенсионеров очень низок – около 1,7 прожиточного минимума пенсионера (ПМП), что не позволяет обеспечить рекомендованный Международной организацией труда (МОТ) коэффициент замещения пенсией зарплаты в 40 процентов [5. С. 27] и является наиболее актуальной проблемой пенсионной системы для самих пенсионеров.



Статистика свидетельствует о том, что назначаемые после 2002 года пенсионные выплаты ниже установленных ранее [16. С. 84]. Звучащее в кругу чиновников оправдание, что «проблема бедности пенсионеров практически решена в 2010 году, когда была установлена социальная доплата к пенсии для всех категорий пенсионеров, размер трудовой пенсии которых не достигает ПМП в регионе» [16. С. 83], не выдерживает критики.

Так, федеральный ПМП в 2014 году определен на уровне 6354 рубля в месяц [8. С. 86]. По сравнению с 2013 годом федеральный ПМП увеличился на 223 рубля в месяц, или на 3,6 процента [8. С. 86]. Вследствие этого темп роста ПМП почти вдвое отстал от уровня инфляции (6–7%) [8. С. 86]. Пенсионеров это подводит к черте вымирания: экспериментаторы, питавшиеся по нормам, заложенным в ПМ в виде потребительской корзины, через пару месяцев попадали в больницу с диагнозом «истощение» [8. С. 86]. На сайте Росстата приведены красноречивые цифры: за 2013 год куриные яйца подорожали почти на 25 процентов, твердые и мягкие сыры – на 16,5, сливочное масло – на 15,3, молоко, творог и сметана – на 10,7–12 процентов [8. С. 87]. Общероссийский ПМП, напомним, изменился за рассмотренный период всего на 3,6 процента.

ПМП на территории РФ вменена роль официальной границы бедности, а действующее законодательство определяет, что материальное обеспечение российского пенсионера не должно быть ниже уровня ПМП в регионе его проживания. Для реализации этой нормы была введена доплата к пенсии неработающим пенсионерам с доходами меньше ПМП. Размер доплаты рассчитывается как разница между региональной величиной ПМП и совокупной суммой всех официальных доходов (пенсии, социальных выплат, пособий) и льгот пенсионера.

Если региональный ПМП ниже его федерального размера, установленного в целом по РФ, социальная доплата к пенсии назначается и выплачивается Пенсионным фондом РФ (ПФР) за счет трансферта из федерального бюджета и называется федеральной (ФСД). Если же региональный ПМП выше федерального, социальная доплата финансируется из бюджета субъекта Федерации и называется региональной (РСД). Факты свидетельствуют о том, что правительство заинтересовано в занижении установленного в стране ПМП в целях максимального сокращения трансферта в регионы на финансирование ФСД. Субъекты Федерации, в свою очередь, не склонны устанавливать размер своего ПМП выше федерального, поскольку это обяжет их финансировать социальную доплату из собственного бюджета. По состоянию на январь 2014 года ФСД выплачивалась в 67 регионах, РСД – в 17 субъектах Федерации [8. С. 88]. По данным ПФР, общее число неработающих пенсионеров, которым назначена социальная доплата, превышает 5 млн. человек, но из них получателей ФСД – лишь половина [8. С. 88].

Сказанное очень отчетливо фиксирует масштаб бедности среди российских пенсионеров. Именно такая ситуация складывается на фоне, ка-

залось бы, благоприятной картины: среднемесячная начисленная зарплата в стране составила в январе 2014 года 28945 рублей [9. С. 43], а средний размер трудовой пенсии по старости – 11400 рублей [9. С. 45]. По новому законодательству, вступившему в силу с 1 января 2015 года, россиянам обещан рост средней пенсии относительно ПМП. Так, в 2016 году она должна в среднем соответствовать 1,9 ПМП [12. С. 93]. Однако, как представляется, благополучно существовать на эти средства не придется, особенно с учетом постоянно растущих тарифов на услуги ЖКХ и цен на лекарства в условиях гибнущего государственного здравоохранения.

Причинами установления невысоких размеров вновь назначаемых пенсий считаем следующие:

1) увеличение периода дожития при исчислении страховой части трудовой пенсии;

2) повышение требований к продолжительности стажа для формирования пенсионных прав в периодах после 01.01.1991 года и после 01.01.2002 года, что обуславливает снижение сумм валоризации и конвертации пенсионных прав; при этом в условиях безработицы и теневой занятости в России средняя продолжительность стажа, учитываемого для назначения пенсий, только за последнее десятилетие сократилась на 4 года [16. С. 85]. Так, если до 2002 года средняя продолжительность страхового стажа для назначения трудовой пенсии по старости составляла 34,3 года, то после 2002 года – 30,2 года, соответственно [16. С. 85];

3) усиление зависимости размера пенсии от размера индивидуального заработка после 01.01.2002 года в условиях низких зарплат в стране;

4) фиксированный базовый размер (ФБР) пенсии назначается изначально заниженным, на практике отбрасывающим пенсионеров за черту бедности. Напомним, главной функцией ФБР пенсии (с 2015 года именуется фиксированной выплатой, – ФВ) является предоставление пенсионеру базового социального гарантированного дохода на уровне официальной границы бедности. Изначально предполагалось, что размер ФБР (ранее назывался базовой частью пенсии – БЧ) постепенно достигнет ПМП, однако, в настоящее время эти величины разнятся почти в 2 раза;

5) в связи с действием общемирового процесса старения нации ухудшается финансовая обеспеченность государственных пенсионных обязательств, влекущая нарастание дефицита бюджета ПФР. Так, по имеющимся данным, на 2014–2015 годы дефицит названного бюджета ожидается на уровне 1,1–1,2 трлн. рублей [16. С. 85]

3. Национальная пенсионная система минимизирует участие в ОПС значительной группы населения с относительно высокими доходами – самозанятых. Индивидуальный коэффициент замещения для них значительно ниже, чем его среднее значение по пенсионной системе в целом, что дестимулирует участие в пенсионной системе представителей среднего класса.

4. Наблюдается некоторая непоследовательность законодателей при формировании национальной пенсионной системы: первоначально система ОПС не включала накопительный элемент, затем он был введен для всех в ней застрахованных, позднее из накопительной составляющей ОПС были исключены лица старше 1967 года рождения. В настоящее время созданы условия для минимизации прав, сформированных гражданами в накопительной подсистеме ОПС, и перевода обеспечивающих их средств в распределительную подсистему ОПС. Также вызывает множество нареканий экспертов новая пенсионная формула, введенная с 2015 года для расчета страховых пенсий и не соответствующая требованию поддержания социальной справедливости или хотя бы актуарной эквивалентности взносов и выплат.

Упомянутая формула переориентирована с расчета абсолютных денежных величин на учет коэффициентов-баллов, цель введения которых сводится к балансированию поступающих в ОПС годовых доходов и совокупных годовых расходов системы на выплату пенсий. То есть чем больше пенсионных коэффициентов накопится у граждан, оформляющих страховую пенсию в данном году, и чем больше получателей пенсионных выплат в этом году, тем меньше будет вес одного коэффициента-балла. Этот показатель будет также зависеть от объема трансфертов в ПФР из федерального бюджета, обязанность выделить которые в новом законодательстве четко не оговорена. Таким образом, устанавливаемые коэффициенты-баллы, по замечанию ряда критиков, станут прототипом применяемых в советском периоде трудовой, учитываемых единицами-«палочками» и имеющими абсолютно разную наполняемость на разных видах работ в различных ситуациях.

Следовательно, в новой пенсионной формуле отчетливо прослеживается стремление правительства максимально освободиться от нагружающих федеральный бюджет трансфертов в пенсионную систему, причем с попуском неполного зачета выполняемой общественно полезной деятельности. Так, в страховой стаж, необходимый для начисления с 2015 года страховой пенсии, по новым правилам включаются периоды ухода за 4-мя детьми. При этом женщинам, ухаживающим за детьми до 1,5 лет и одновременно подрабатывающим, необходимо будет выбрать что именно учитывать при назначении пенсии: либо нестраховые коэффициенты, назначаемые по уходу за детьми, либо баллы, сформированные в процессе работы. И это в условиях, когда детей принимают в детские сады на общих основаниях с 3-х лет, а пособие по уходу за ребенком платится, фактически, лишь до 1,5 лет (с 1,5 до 3-х лет его размер в общем случае составляет 50 рублей в месяц)!

Ухудшает сложившуюся ситуацию сложность расчета пенсии по новой пенсионной формуле, что делает невозможным выявление целесообразных и доступных гражданам способов увеличения размера пенсий. Также следует отметить недостаток новой и ряда предыдущих пенсионных

формул в РФ: по разделяемому нами мнению профессора Б. Плышевского, им является «ложная идея нормализации пенсионного обеспечения в отрыве от решения задач развития реальной экономики» [13. С. 34].

5. Из-за нормативной непроработанности в стране затруднено формирование корпоративных пенсионных систем. В настоящее время в РФ такими системами охвачено не более 10–15 процентов работающего населения [18. С. 55], а организация такой системы на малых и средних предприятиях крайне проблематична. В результате наличие успешно функционирующих более чем на 300-х крупных предприятиях 13-ти отраслей хозяйства (в т.ч. ОАО «Газпром», ОАО «Российские железные дороги», ОАО «Лукойл», ОАО ГМК «Норильский никель» и т.п.) корпоративных пенсионных программ мало чем помогает их распространению на территории всей страны, – ведь в функционировании предприятий разных отраслей есть свои особенности. Вследствие сказанного на территории России отсутствует опыт построения корпоративных пенсионных систем в сферах услуг, торговли и им подобным [18. С. 55];

6. Выявлены серьезные проблемы развития негосударственного пенсионного обеспечения (НПО) и добровольного пенсионного страхования (ДПС) в России:

1) низкая доходность инвестиционных портфелей негосударственных пенсионных фондов (НПФ), их слабая диверсификация, преобладание в структуре портфеля консервативных финансовых инструментов [10. С. 47].

Введение накопительной части трудовой пенсии не сопровождалось созданием в стране достаточного числа надежных и приемлемо доходных средне- и долгосрочных инструментов инвестирования, в которые можно было бы вкладывать средства пенсионных накоплений и пенсионных резервов. Одними ценными бумагами обойтись вряд ли получится, тем более что эффективный опыт инвестирования в зарубежных пенсионных системах указывает на целесообразность вложений в реальные инфраструктурные проекты с государственными обязательствами, для которых в России пока не созданы подходящие условия;

2) практика успешного применения на отечественном рынке требуемых инвестиционных инструментов сдерживается недостаточной подготовленностью отечественных НПФ и управляющих компаний (УК) к самостоятельному инвестированию пенсионных накоплений и резервов в связи с отсутствием у них отработанных механизмов пруденциального надзора. Это указывает на неразвитость в России системы риск-менеджмента.

Так, модель управления рисками большинства отечественных НПФ предполагает перекалывание функции управления рисками на УК, которые выполняют ее неэффективно. Альтернативная более актуальная в настоящее время, но редко применяемая модель предполагает создание в НПФ подразделения по управлению финансовыми рисками (системы риск-менеджмента). В этом случае НПФ самостоятельно разрабатывает свою

инвестиционную стратегию, транслирует ее в УК и проводит жесткий аудит методик УК и контроль за исполнением переданной в УК инвестиционной декларации. Несмотря на то, что Стандарты управления рисками для НПФ уже утверждены Национальной ассоциацией пенсионных фондов (НАПФ), большая часть фондов еще не готова к введению риск-менеджмента ввиду отсутствия в них компетентных в данной области кадров;

3) недоверие россиян как государственным институтам, так и частным структурам, осуществляющим пенсионное страхование и обеспечение.

К примеру, проведенный в 2011 году фондом «Общественное мнение» всероссийский опрос населения показал, что 15 процентов россиян не уверены в надежности НПФ и лишь 10 процентов готовы участвовать в их программах формирования будущей пенсии [6. С. 25]. Такая ситуация, как представляется, спровоцирована непоследовательностью законодательных инициатив в пенсионной системе. Так, введение в РФ двухлетнего моратория на средства финансирования накопительной части трудовой пенсии (НЧ), изменение тарифа пенсионных отчислений, названия и правил формирования и индексирования пенсий в системе ОПС ставят под сомнение пенсионные гарантии реформаторов, стремящихся уменьшить реальный размер пенсий;

4) относительная дороговизна пенсионных программ НПФ, страховых компаний (СК) и коммерческих банков (КБ) для большинства россиян в условиях сильной поляризации доходов и получения многими гражданами зарплат чуть выше ПМ;

5) на правопреемство пенсионных накоплений (средств НЧ) накладывается ряд ограничений, которые создают дискомфорт их формирования. В частности [11. С. 110-111]:

а) если гражданину была установлена ежемесячная выплата накопительной пенсии, средства пенсионных накоплений в случае его смерти правопреемникам не выплачиваются;

б) если гражданин умер после назначения ему накопительной пенсии, которую он получал бессрочно, не выделяя при этом средства, поступающие в рамках государственного софинансирования пенсий, в срочную пенсионную выплату, средства пенсионных накоплений правопреемникам не выплачиваются;

в) если человек получил право на ежемесячную накопительную пенсию и на срочную накопительную выплату, но оформлять последнюю не стал, правопреемство не распространяется ни на добровольные дополнительные взносы граждан, ни на государственные взносы на софинансирование пенсионных накоплений, ни на средства материнского капитала, направленные на формирование накопительной части пенсии;

г) остаток средств материнского капитала, оформленных в срочную пенсионную выплату, и доход от их инвестирования выплачивается только правопреемникам из числа лиц, имеющих право на дополнительные меры государственной поддержки семьи с двумя и более детьми.

Перечисленные шесть основных внутренних проблем российской пенсионной системы усугубляются важными внешними по отношению к ней факторами:

1) спецификой демографической ситуации в стране.

Так, в настоящее время на трудовую пенсию по старости в России выходит послевоенное поколение, а в трудоспособный возраст вступает малочисленное в связи с политэкономическими эксцессами поколения 1990-х годов. Эти пропорции надолго сохранятся, причем средняя продолжительность жизни в стране продолжит медленно увеличиваться;

2) масштабным развитием в РФ теневой экономики при сохранении в основной массе низких зарплат и проблем с трудоустройством на вакансии с более-менее приемлемым в регионе уровнем оплаты труда.

В России существует несколько отраслей с устойчиво низкими заработками, в том числе «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство», «Образование», «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» и некот. др. [15. С. 61]. В результате сказанного, к примеру, в апреле 2013 года 1,2 процента численности всех наемных работников имели среднемесячную начисленную заработную плату ниже минимального размера оплаты труда – 5205 руб. [15. С. 61], а уровень занятости трудовых ресурсов в российской экономике составляет около 71 процента [16. С. 88]. В связи с этим лиц, за которых должны уплачиваться страховые взносы в ПФР, почти на треть меньше, чем формально трудоспособных граждан [16. С. 88]. В «теневом» секторе отечественной экономики сегодня занято более 12 млн человек [5. С. 28]; с 2006 года по 2010 года доля скрытой оплаты труда выросла до 54,9 процента [16. С. 89];

3) низким уровнем доступности для рядовых пенсионеров качественной санаторно-профилакторной и медицинской помощи, помощи работников социальных центров, фактическим отсутствием в стране социального жилья, высокой стоимостью услуг ЖКХ и лекарств, занижением стоимости потребительской корзины для расчета величины ПМ и заменой части ее составляющих на менее качественные позиции, ценовой недоступностью для пенсионеров культурно-массовых мероприятий, – что в совокупности накладывает на скромные пенсионные бюджеты россиян недопустимо жесткие ограничения.

Обозначим ориентиры совершенствования российской пенсионной системы согласно выявленным проблемам ее функционирования. С данной целью заметим, что решение ряда этих проблем, как представляется, становится предметом не столько экономических дискуссий ученых, сколько политического консенсуса действующей власти с интересами граждан страны и крупного финансово-промышленного капитала.

По первым четырем названным проблемам пенсионной системы предлагаем оценить возможность введения на территории РФ нормативно-балансовой модели формирования пенсионных прав, созданной профессором А.К. Соловьевым [17. С. 55-60]. Как минимум, она

представляется более справедливой и экономически грамотной в сравнении с введенной с 2015 года.

Эта пенсионная модель практически свободна от влияния политической и социальной конъюнктуры и построена на распределительных принципах. В ней предусмотрена необходимость обеспечения [17. С. 57]:

- эквивалентности прав и обязательств, достигаемой посредством применения нормативного коэффициента замещения в размере не менее 40 процентов от рекомендуемой продолжительности страхового стажа 30 лет для застрахованных с заработком уровня среднегодовой зарплаты в стране;

- долгосрочной актуарной сбалансированности пенсионной системы, что минимизирует потерю покупательной способности выплачиваемых пенсий ввиду использования формулы страхового баланса и учета выверенных демографических и макроэкономических показателей: 30-летней продолжительности трудового стажа, периода дожития согласно статистическому прогнозу, объективно рассчитанных темпов роста инфляции и т.д.

В соответствии с формулой страхового баланса в модели на долгосрочную перспективу устанавливается актуарно обоснованный размер страхового тарифа в размере 26,5 п.п. [17. С. 57].

Нестраховые выплаты пенсионерам: ФВ, валоризации, конвертации и т.п., - в нормативно-балансовой пенсионной формуле не учитываются, но все права по ним сохраняются.

Целесообразно также рассмотреть предложение автора нормативно-балансовой модели о конвертации предшествующих прав пенсионеров в балльные параметры: ведь рекомендуемая формула расчета страхового балла прозрачна и понятна.

Исходя из формулы страхового баланса, размер страховой пенсии целесообразно определять следующим образом [17. С. 57]:

$$П_j = (40\% / 30) \times K_n \times СЗП_j,$$

где  $П_j$  – размер страховой пенсии гражданина в год назначения пенсии;  
 $40\%/30 = 1,33$  – стоимость одного года страхового стажа в эквиваленте коэффициента замещения, в баллах;

$K_n$  – сумма коэффициентов личного участия за весь страховой стаж;

$СЗП_j$  – среднемесячная зарплата в экономике в год назначения пенсии.

Коэффициент личного участия застрахованного лица рассчитывается ежегодно [17. С. 58]:

$$K_{li} = V_i / СБ_i,$$

где  $K_{li}$  – коэффициент личного участия застрахованного в  $i$ -том году страхового стажа;

$V_i$  – начисленные страховые взносы с ФОТ работника в  $i$ -том году страхового стажа, в рублях; показатель предполагает учет в модели средневзвешенного заработка за весь период уплаты страховых взносов;

$СБ_i$  – стоимость страхового балла в  $i$ -том году страхового стажа застрахованного лица.

Стоимость страхового балла ежегодно определяется по формуле [17. С. 58]:

$$СБ_i = ТВ_i \times СЗП_i,$$

где:  $i$  – год уплаты взносов;

$ТВ_i$  – тариф страхового взноса в ПФР в год уплаты взносов; со времени введения модели предполагается равенство тарифа 26,5 п.п.;

$СЗП_i$  – среднемесячная зарплата в экономике в год уплаты взносов.

Соотношение начисленных страховых взносов и стоимости страхового балла ( $В_i / СБ_i$ ) при формировании пенсионных прав не превышает 2,1 исходя из соотношения верхней границы базы начисления страховых взносов и СЗП в годовом исчислении [17. С. 58].

Уровень социальной пенсии в модели сохраняется на уровне 1ПМП, а сам минимум при этом представляется нужным критически пересмотреть с ориентиром на включение в стоимость потребительской корзины для пенсионеров всех необходимых товаров и услуг приемлемого качества.

С целью обеспечения предлагаемой моделью социальной целесообразности и экономической эффективности важно создать условия для ее реализации. Для этого, прежде всего, нужно продумать механизм повышения в стране номинальных зарплат, в том числе с учетом налоговых стимулов работодателям при выведении зарплат работников из «тени».

При использовании модели, по мнению ее автора, следует учитывать ряд ограничений [17. С. 58]:

- зарплата большинства наемных работников в экономике страны меньше ее средней величины, поэтому пенсионные обязательства в их отношении, соответствующие 40 процентам их утраченного заработка, будут невелики. Особенно актуально сказанное в отношении низкодоходных категорий лиц: их пенсионные выплаты будут очевидно недостаточны для обеспечения им требуемого соотношения с ПМП. В силу сказанного, достижение актуарной сбалансированности пенсионной системы с учетом стремления правительства гарантировать социальную справедливость все равно потребует бюджетных трансфертов, однако, как ожидается, это будут гораздо меньшие суммы в сравнении с теперешними, обусловленными актуарной несбалансированностью системы ОПС;

- для застрахованных с заработками выше средних по экономике по-прежнему будут необходимы ограничения на формирование их пенсионных прав: это предусмотрено логикой функционирования солидарной пенсионной системы, соответствующей требованию долгосрочной актуарной сбалансированности.

Необходимо решить вопрос об изменении тарифа страховых взносов для самозанятого населения, который в настоящее время существенно ниже



страхового взноса для среднестатистических наемных работников, хотя названные категории граждан пользуются сходным объемом пенсионных прав.

Предлагаем ввести для самозанятых минимальную и максимальную шкалу облагаемости и установить тариф взносов аналогично наемным работникам. Минимальная шкала облагаемости при этом должна соответствовать МРОТ. Так же было бы целесообразно упростить систему администрирования и сбора страховых взносов на пенсионное страхование, решить вопрос о способах сокращения уклонений работодателей от уплаты взносов за своих работников, ведь от величины и правильности страховых поступлений в пенсионные фонды (ПФР и НПФ) зависит объем пенсионных обязательств перед работниками.

В дополнение к сказанному желательнее организовать активное информирование самозанятого населения и наемных работников о правилах пенсионного страхования в целях повышения их личной заинтересованности в судьбе своей будущей пенсии.

Принимая во внимание, что учеба в средних профессиональных и высших учебных заведениях является непосредственной подготовкой к трудовой деятельности, было бы целесообразно включать указанные периоды в страховой стаж лиц, пенсия которым назначается с 2016 года [14. С. 22].

В отношении женщин, ухаживающих за детьми в возрасте до 3-х лет и одновременно подрабатывающих, предлагаем рассмотреть вопрос учета в пенсионной формуле как страховых, так и нестраховых периодов.

Помимо сказанного, поддерживаем решение распространить систему ОПС на сотрудников военной и правоохранительной служб, по действующему законодательству подлежащих государственному пенсионному обеспечению. Пенсионные права названных категорий лиц представляется правильным учитывать по аналогии с правами государственных гражданских служащих, подлежащих ОПС на общих основаниях [16. С. 93]. Это позволило бы ослабить проблему дефицита бюджета ПФР, поскольку исполнять обязательства по пенсионному обеспечению упомянутых лиц пришлось бы через 15–20 лет [16. С. 93].

Для развития корпоративных пенсионных программ представляется необходимым прописать в законодательстве, что решение вопросов проектирования корпоративных пенсионных программ совместно с ПФР и Министерством труда и социального развития должны подготавливать отраслевые профсоюзы. Они могли бы разрабатывать отраслевые корпоративные пенсионные программы, обязательные для реализации предприятиями отрасли. При этом целесообразно запретить таким предприятиям ухудшать условия пенсионного обеспечения своих работников и ввести налоговые стимулы для его улучшения исходя из складывающейся финансовой ситуации и корпоративной стратегии развития хозяйствующих субъектов.

По решению 6-й выявленной проблемы – трудностей развития НПО и ДПС – сформировалось следующее представление.

Первое. Нужно создать в РФ полноценный комплекс инвестиционных инструментов, в долгосрочной перспективе способных демонстрировать хорошую реальную доходность. В том числе стоит предусмотреть для НПФ, СК и КБ возможность вкладывать средства в зарубежные инвестиционные фонды, главным образом индексные. Такие фонды через ценные бумаги отражают движение общерыночных биржевых индексов и формируют портфели активов с расчетом следования колебаниям индекса. Это достигается за счет наличия в портфеле активов содержимого индекса или репрезентативной подборки ценных бумаг.

Очень перспективным представляется решение вопроса инвестирования пенсионных накоплений в рынок недвижимости, который испытывает потребность в долгосрочных инвестициях. Так, по данным ОЭСР, мировая потребность в финансировании инфраструктуры к 2030 году составит 71 млрд долларов [2. С. 67]. Главным преимуществом инвестирования в подобные инструменты выступает то, что они не теряют свою стоимость в периоды экономических кризисов и способны обеспечивать приемлемо высокую доходность.

Вопрос эффективного инвестирования в недвижимость в международной практике проработан пока слабо. Однако, известен успешный опыт инвестирования в недвижимость, к примеру, в Австралии и Канаде. Австралийские пенсионные фонды придерживаются стратегии «инфраструктура как ведущий класс активов в диверсифицированном портфеле», а канадские фонды являются ведущими мировыми инвесторами в инфраструктуру по модели прямого инвестирования [1]. В обеих странах организован развитый рынок государственно-частного партнерства (ГЧП), при этом опыт ГЧП Австралии выступил прототипом такого опыта в Канаде. Государство в названных странах привлекает бизнес к участию в реализации общественно значимых проектов строительства недвижимости.

Для адаптации опыта ГЧП к российским условиям необходимо решить вопрос слабой проработанности законодательства в сфере долгосрочного финансирования. Так, строительство частными компаниями за свой счет объектов социальной инфраструктуры, являющихся государственной собственностью, затрудняется отсутствием механизма возврата средств частного инвестора [3].

Второе. Следует создать систему риск-ориентированного (пруденциального) надзора в области НПО и ДПС, а также обеспечить подготовку кадров НПФ и СК, участвующих в размещении средств финансирования пенсий.

В условиях либерализации установленных государством количественных (портфельных) ограничений эксперты в области пруденциального надзора будут выявлять на финансовом рынке наиболее рискованные схемы и стараться минимизировать возможные негативные последствия. Таким образом, акцент в области управления рисками будет сделан на отслеживании качества содержимого портфеля активов, что

полностью не снимет количественные ограничения по нему. С этой целью в НПФ и СК целесообразно внедрить разработанный ОЭСР Стандарт разумного лица [6. С. 29].

Этот стандарт направлен на обеспечение профессионализма действий управляющих активами лиц, причем исключительно в интересах участников и застрахованных в НПФ и СК. Ограничения стандарта предотвращают неблагоприятные и экстремальные решения в отношении управления инвестициями НПФ и СК, но не регламентируют порядок принятия решения по управлению активами в пределах этих границ. В целях обеспечения эффективности перехода к Стандарту разумного лица поддерживаем решения сблизить правила инвестирования пенсионных накоплений и пенсионных резервов и разработать методы измерения результатов их инвестирования относительно рыночных и специальных индексных индикаторов, закрепив требования к расчету индикаторов нормативными актами.

Третье. Нужно решить вопрос укрепления доверия граждан к государственным структурам и частным игрокам пенсионного рынка. Для этого, прежде всего, следует отказаться от практики непоследовательного реформирования пенсионной системы и исключить возможность ущемления интересов застрахованных в ОПС лиц, желающих продолжить формирование накопительной пенсии. Откладывание получения пенсии должно быть действительно выгодно пенсионеру, что исключает возможность «урезания» отложенных пенсий, наблюдаемого в введенной с 2015 года новой пенсионной формуле. Доходность откладывания пенсий было бы логично нацеливать на доходность государственных ценных бумаг.

Четвертое. Относительная дороговизна пенсионных программ НПФ, СК и КБ для большинства россиян снимается решением вопросов установления в стране зарплат в эквивалентах регионального ПМ, с одной стороны, и налоговым стимулированием НПФ, СК и КБ, установившим социально ориентированные цены на пенсионные программы, с другой. Параллельно следует на правительственном уровне ввести жесткий контроль за увеличением цен на услуги ЖКХ и лекарства, решить вопрос отсутствия качественного бесплатного здравоохранения и социального жилья, критически пересмотреть состав и качество позиций, входящих в потребительскую корзину для пенсионеров, заложить адекватную рыночным условиям стоимость такого набора.

Пятое. Видится необходимым пересмотреть правила правопреемства НЧ (с 2015 г. – накопительной пенсии) с перенесением акцента на то, что с момента представления гражданином заявления о выплате ему его пенсионных накоплений (единовременно, срочно или ежемесячно) они являются его безусловной собственностью и находятся в НПФ или СК в доверительном управлении. В этой связи смерть владельца накоплений, как представляется, должна в любом из перечисленных ранее

проблемных случаев разрешать правопреемство этих накоплений указанным собственником лицам либо родственникам аналогично наследованию недвижимого имущества.

В дополнение к сказанному целесообразно создать в РФ условия для обеспечения эффективности назначаемых в пенсионной системе выплат. В том числе:

1) в сфере демографии: реализовывать меры по повышению рождаемости, снижению смертности в детском и трудоспособном возрастах, контролю внешней трудовой миграции, улучшению качества здравоохранения и профилактики заболеваемости, социального и культурного обслуживания пенсионеров;

2) в сфере рынка труда и макроэкономики: обеспечить увеличение реальной заработной платы, снижение уровня инфляции, минимизацию теневой экономики; не допускать сокрытие зарплат, создавать новые рабочие места, снижая уровень безработицы.

Разделяем позицию доктора экономических наук, профессора Л. Ржаницыной [14. С. 22], предлагающей государству платить работодателям за трудоустройство ими по профилю подготовки выпускников вузов, пока они приобретают необходимый опыт и стаж. Было бы целесообразно также озаботиться введением рабочих мест для студентов с гибким графиком работы, а также применять налоговые стимулы для создания рабочих мест пенсионерам: ведь в старых отраслях экономики, созданных во времена СССР (машино- и кораблестроение, проч.), пенсионерами могут быть до половины работников;

3) еще одной глубокой проблемой, игнорирование которой не позволит обеспечить долгосрочную актуарную сбалансированность и эффективность пенсионной системы, является восстановление в РФ реальной промышленности. Ведь именно с начисленного ФОТ уплачиваются взносы на формирование будущих пенсий. Значит, стабильность и эффективность функционирования работодателей, особенно создающих в стране товарную массу, является залогом стабильности пенсионной системы и реального наполнения назначаемых в ней пенсионных выплат.

Вопреки распространенному мнению, как указывает известный экономист А. Вассерман, до последнего времени российский несырьевой экспорт в натуральном исчислении рос намного быстрее сырьевого [7]. Однако, из-за текущей ценовой конъюнктуры сырьевой сектор в денежном выражении рос быстрее, что указывает на возможность восстановления российской экономики во многом за счет средств ее импортоориентированных отраслей.

Начинать восстановление отечественной промышленности, по мнению ряда ученых, нужно с тех отраслей, в которых РФ в настоящее время лидирует: аэрокосмическая промышленность, энергомашиностроение, судостроение, ВПК. Для этого нужно воссоздать единое экономи-

ческое пространство на территориях бывших союзных республик. Это обусловлено тем, что если численность населения на рынке новой продукции ниже некоторого порога, она не окупится, какой бы качественной и инновационной она ни была. Сейчас на постсоветском пространстве такой порог составляет около 200 млн. человек [7]. Такое единое пространство следует создавать, расширяя круг стран-участниц, уже подписавших соглашения об экономическом сотрудничестве с Россией (Беларусь, Казахстан, Китай) и включая в состав союза в перспективе также Украину и другие бывшие союзные республики.

### **Список литературы**

1. Варнавский В.Г. Государственно-частное партнерство в недвижимости - что это такое? // Недвижимость и инвестиции. Правовое регулирование. – 2009. – №4(41). URL : [http://dpr.ru/journal/journal\\_39\\_14.htm](http://dpr.ru/journal/journal_39_14.htm).
2. Галишникова Е.В. Опыт инвестирования пенсионных накоплений в недвижимость // Финансы. – 2014. – № 5. – С. 67–72.
3. Государственно-частное партнерство // Википедия – свободная энциклопедия. URL: [http://ru.wikipedia.org/wiki/%C3%EE%F1%F3%E4%E0%F0%F1%F2%E2%E5%ED%ED%EE%F7%E0%F1%F2%ED%EE%E5\\_%EF%E0%F0%F2%ED%B8%F0%F1%F2%E2%EE](http://ru.wikipedia.org/wiki/%C3%EE%F1%F3%E4%E0%F0%F1%F2%E2%E5%ED%ED%EE%F7%E0%F1%F2%ED%EE%E5_%EF%E0%F0%F2%ED%B8%F0%F1%F2%E2%EE).
4. Давтян М.А., Крылова Л.В. Особенности нового этапа реформирования пенсионной системы РФ. // Труд и социальные отношения. – 2014. – № 2. – С. 132–140.
5. Ермаков Д. Мониторинг состояния российской пенсионной системы // Человек и труд. – 2013. – № 4. – С. 27–34.
6. Ермаков Д. Совершенствование деятельности отечественных НПФ // Человек и труд. – 2013. – № 1. – С. 24–31.
7. Жизненная необходимость / Анатолий Вассерман о том, зачем возрождать отечественную промышленность и как это сделать // Газета.ru. URL : [http://www.gazeta.ru/growth/2014/05/16\\_a\\_6036829.shtml](http://www.gazeta.ru/growth/2014/05/16_a_6036829.shtml)
8. Кучер Н. Довести до черты бедности // Социальная защита. – 2014. – № 1. – С. 86–89. (Прил. Пенсионное обеспечение).
9. Мисихина С. Уровень жизни населения. [Социальная сфера] // Экономическое развитие России. – 2014. – Т. 21. – № 3. – март-апрель. – С. 43–45.
10. Михайлова С.С. Сравнительный анализ пенсионной системы России и развитых стран // Экономика и управление. – 2013. – № 12(98). – С. 47– 51.
11. Михайлова Т. Если вы правопреемник // Социальная защита. – 2014. – № 4. – С. 108– 111. (Прил. Пенсионное обеспечение).
12. Михайлова Т. Февраль. Индексация // Социальная защита. – 2014. – № 2. – С. 90– 93. (Прил. Пенсионное обеспечение).
13. Плышевский Б. Макроэкономические аспекты пенсионной реформы // Экономист. – 2014. – № 3. – С. 19–37.
14. Ржаницына Л. Демография и трудовая занятость // Человек и труд. – 2013. – №5–6. – С. 20–27.
15. Соловьев А.К. Коэффициент замещения трудовой пенсии: конфликт макроэкономических и социальных целей // Труд и социальные отношения. – 2014. – № 4. – С. 56– 64.
16. Соловьев А. Макроанализ пенсионной системы России // Вопросы экономики. – 2013. – № 4. – С. 82–93.

17. Соловьев А.К. Методология пенсионной формулы // Финансы. – 2013. – № 10. – С. 55–60.

18. Сочнева, Е.Н. Оценка системы пенсионного обеспечения России // Социальное и пенсионное право. – 2014. – № 1. – С. 52–56.

## **MAIN ISSUES OF THE PENSION SYSTEM OF THE RUSSIAN FEDERATION AND GUIDELINES OF ITS IMPROVEMENT**

**Author: Gryanchenko T.V.**

Gryanchenko Tatyana Valeryevna – PhD in Economics, associate professor of Economics and Management of the Volgograd branch of the Academy of Labour and Social Relation (ATiSO)

Address: 6b, Kym St., Volgograd, Russia, 400001.

Phone: 8-988-394-43-98. Email: gryanchenkotv@rambler.ru

**Abstract.** The article analyses acute problems of domestic pension system, such as: its lack of actuarial balance according to the income and obligations; low size of pensions; minimization of participation in mandatory pension insurance of the self-employed persons; inconsistency of development of obligatory funded pensions; minimization of federal transfers according to logic of a new pension formula in the conditions of insufficiency of means of financing pension obligations; regulatory imperfection of corporate pension systems, problems of development of the non-governmental pension provision (NGPP) and the voluntary pension insurance (VPI), including low profitability of investment portfolios of non-governmental pension funds and its lack of the fulfilled mechanisms of prudential supervision; distrust of Russians to the government and private pension institutions; the external factors concerning pension system deepening its problems are also considered. The paper outlines the guidelines of improvement of pension system of the Russian Federation assuming need in solving the listed above problems. The author offers among the other things: to enter regulatory and balance model of forming the pension rights built by professor A.K. Solovyov; to create for self-employed persons the minimum and maximum scale of rateability with establishment of a tariff of the rate of contributions similarly for hired workers; to connect branch labor unions to the solution of questions of designing corporate pension plans; to create the demanded complex of investment tools, first of all securities of the real estate market; to create a system of prudential supervision in the field of NGPP and VPI; to strengthen trust of citizens to pension projects of the country; to establish salaries in equivalents of a regional living wage; to start system of effective tax incentives of organizers of socially oriented pension programs; to continue financing of actions for increase of birth rate and development of health care.

**Keywords:** actuarial stability of pension system, investment tools, coefficient of replacement of a salary by pension, non-governmental pension provision, mandatory pension insurance, pension, pension system of the the Russian Federation, a living wage of the pensioner, reforming of pension system, the Russian pension formula, a rate of insurance premiums, a transfer from the federal budget.

**References:**

1. Varnavskiy V.G. Gosudarstvenno-chastnoe partnerstvo v nedvizhimosti - chto eto takoe? // Nedvizhimost' i investitsii. Pravovoe regulirovanie. – 2009. – №4(41). URL : [http://dpr.ru/journal/journal\\_39\\_14.htm](http://dpr.ru/journal/journal_39_14.htm).
2. Galishnikova E.V. Opyt investirovaniya pensionnyh nakopleniy v nedvizhimost' // Finansy. – 2014. – № 5. – S. 67–72.
3. Gosudarstvenno-chastnoe partnerstvo // Vikipediya – svobodnaya entsiklopediya. URL: [http://ru.wikipedia.org/wiki/%C3%EE%F1%F3%E4%E0%F0%F1%F2%E2%E5%ED%ED%EE%F7%E0%F1%F2%ED%EE%E5\\_%EF%E0%F0%F2%ED%B8%F0%F1%F2%E2%EE](http://ru.wikipedia.org/wiki/%C3%EE%F1%F3%E4%E0%F0%F1%F2%E2%E5%ED%ED%EE%F7%E0%F1%F2%ED%EE%E5_%EF%E0%F0%F2%ED%B8%F0%F1%F2%E2%EE).
4. Davtyan M.A., Krylova L.V. Osobennosti novogo etapa reformirovaniya pensionny sistemy RF. // Trud i sotsial'nye otnosheniya. – 2014. – № 2. – S. 132–140.
5. Ermakov D. Monitoring sostoyaniya rossiyskoy pensionnoy sistemy // Chelovek i trud. – 2013. – № 4. – S. 27–34.
6. Ermakov D. Sovershenstvovanie deyatel'nosti otechestvennyh NPF // Chelovek i trud. – 2013. – № 1. – S. 24–31.
7. Zhiznennaya neobkhodimost' / Anatoliy Vasserman o tom, zachem vozrozhdat' otechestvennuyu promyshlennost' i kak eto sdelat' // Gazeta.ru. URL : [http://www.gazeta.ru/growth/2014/05/16\\_a\\_6036829.shtml](http://www.gazeta.ru/growth/2014/05/16_a_6036829.shtml)
8. Kucher N. Doveshti do cherty bednosti // Sotsial'naya zaschita. – 2014. – № 1. – S. 86–89. (Pril. Pensionnoe obespechenie).
9. Misihina S. Uroven' zhizni naseleniya. [Sotsial'naya sfera] // Ekonomicheskoe razvitiye Rossii. – 2014. – T. 21. – № 3. – mart-aprel'. – S. 43–45.
10. Mihaylova S.S. Sravnitel'nyy analiz pensionnoy sistemy Rossii i razvityh stran // Ekonomika i upravlenie. – 2013. – № 12(98). – S. 47– 51.
11. Mihaylova T. Esli vy pravopreemnik // Sotsial'naya zaschita. – 2014. – № 4. – S. 108– 111. (Pril. Pensionnoe obespechenie).
12. Mihaylova T. Fevral'. Indeksatsiya // Sotsial'naya zaschita. – 2014. – № 2. – S. 90– 93. (Pril. Pensionnoe obespechenie).
13. Plyshevskiy B. Makroekonomicheskie aspekty pensionnoy reformy // Ekonomist. – 2014. – № 3. – S. 19–37.
14. Rzhantsyna L. Demografiya i trudovaya zanyatost' // Chelovek i trud. – 2013. – №5–6. – S. 20–27.
15. Solov'ev A.K. Koeffitsient zamescheniya trudovoy pensii: konflikt makroekonomicheskikh i sotsial'nyh tseley // Trud i sotsial'nye otnosheniya. – 2014. – № 4. – S. 56– 64.
16. Solov'ev A. Makroanaliz pensionnoy sistemy Rossii // Voprosy ekonomiki. – 2013. – № 4. – S. 82–93.
17. Solov'ev A.K. Metodologiya pensionnoy formuly // Finansy. – 2013. – № 10. – S. 55–60.
18. Sochneva, E.N. Otsenka sistemy pensionnogo obespecheniya Rossii // Sotsial'noe i pensionnoe pravo. – 2014. – № 1. – S. 52–56.

# ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Автор: Бурыкин А.Д.**

Бурыкин Алексей Дмитриевич – доктор экономических наук, профессор, заместитель директора Ярославского филиала АТиСО.  
Адрес: Россия, 150014, г. Ярославль, ул. Свободы, 87А.  
Тел.: 89109780638 . Email: adburykin@yandex.ru

**Аннотация.** В статье анализируется роль инноваций в экономике предприятия, подробно рассматриваются цель и задачи инновационного проекта, этапы его развития. Инновационная цель определяет перспективу развития предприятия по таким направлениям, как продвижение новшества до потребителя; получение прибыли; лучшее удовлетворение запросов потребителей при более высоком качестве продукта или услуги, расширение их номенклатуры; снижение издержек в процессе производственно-хозяйственной и сбытовой деятельности; занятие более сильной позиции в каналах распределения, возрастание потенциала предприятия. Задачи развития и целевое управление предполагают возможность быстро повысить потенциал предприятия, перевести его на новый качественный уровень.

Автор отмечает, что в основу каждого инновационного проекта закладывается жизненный цикл инновации или инновационного продукта, который имеет такие этапы, как разработка, производство, реализация, сервис. В работе проводится сопоставление основных циклов новшеств и инновационных проектов, предлагается классификация инновационных проектов по нескольким критериям. В частности, инновационные проекты предложено разделять по стадиям жизненного цикла инновации, виду деятельности, масштабу решаемых задач, количеству привлеченных к их реализации других проектов, длительности. Автор отмечает особенность системы управления инвестиционными проектами, обосновывает функции управления инновационным процессом и предлагает схему бизнес-системы инновационного проекта. Итогом реализации инновационного проекта выступает полученная прибыль, которую можно отнести к результатам первого ряда (инновационный продукт, услуги), а вновь созданные знания – к результатам второго ряда (вспомогательные и побочные продукты).

**Ключевые слова:** хозяйствующий субъект, венчурное подразделение, инновационный продукт, инновационный проект, бизнес-среда, СТЭП-анализ, кластер-анализ, SWOT-анализ.

Решение задач инновационного проекта предполагает создание новшества (новой технологии и метода, нового продукта и услуги), нового способа или новой возможности действий хозяйствующего субъекта, появление новой системы или структуры. При этом стратегические цели



достигаются на инновационных путях развития предприятия в процессе создания или освоения перспективного новшества. Если в качестве источника стратегической модернизации предприятия выступает инновационный продукт, посредством которого будет создано, освоено и получено конкурентное преимущество, то все это можно называть инновационным проектом. Сам продукт такого проекта – есть результат нового состояния (нового потенциала) предприятия, которое он обрел в ходе его освоения. Целью (результатом или продуктом) проекта по разработке концепции считается, по мнению некоторых исследователей, генерация идей. Именно инновационные проекты предлагают новые решения проблем. Так, проекты по планированию объектов строительства в качестве результата представляют собой сложные современные планы, отраслевые и генеральные планы по возведению жилья, производственных сооружений – мостов, зданий, дамб, башен и пр. Архитектурные проекты в качестве продукта предлагают новые дизайнерские и технико-технологические решения.

В основу каждого инновационного проекта закладывается жизненный цикл инновации или инновационного продукта (табл. 1), который имеет такие этапы, как НИОКР, производство, реализация, сервис. Процесс создания новой техники включает: НИР, ОКР, техническую подготовку производства (конструкторскую, технологическую), массовое или серийное производство, выход на рынок, сервис [1. С. 14-15]. Жизненный цикл нового товара имеет стадии вхождения на рынок, ускоренного или замедленного роста потребности, его зрелости, насыщения рынка и спада рыночного спроса. При этом жизненный цикл всего инновационного проекта предполагает стадии инициирования, планирования, исполнения, завершения (окончания).

По данным ряда исследователей проблемы, жизненный цикл инновационного проекта состоит из таких этапов, как технико-экономическое обоснование проекта, его планирование, разработка, а также производственный и заключительный циклы. При этом он имеет фазы: инициации, разработки, исполнения, контроля, завершения [2. С.108-109]. Такое представление справедливо, правда, только в том случае, если иметь дело с обычными циклами работ. В то же время при наличии такого сложного проекта, как создание и продвижение новшества, в основе должен лежать жизненный цикл инновации, включающий фазы создания концепции, разработки, реализации, завершения. При этом программа нацеливается на поиск новационной идеи, создания новшества, его распространения и на поддержку у потребителя. Создание нового продукта (услуги) предполагает также разработку документации одновременно с выпуском опытного образца и его промышленным производством. Столь разные виды деятельности, с точки зрения организации управления, подразумевают

## Жизненный цикл инновации (новшества)

Этапы жизненного цикла инновации				Стадии жизненного цикла инновации	
<b>1.</b> Фундаментальные исследования, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические, экспертные, творческий поиск;</li> <li>- исследование теории, законов и закономерностей, явлений, эффектов, открытий)</li> </ul>		<b>2.</b> Прикладные исследования, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> <li>- отчет о НИР, макеты, эксперименты, техническое задание;</li> <li>- выполнение технического задания</li> </ul>		<b>1-я стадия</b> (этапы 1 – 2): <ul style="list-style-type: none"> <li>- зарождение идеи;</li> <li>- разработка концепции и развития идеи, новшества</li> </ul>	
<b>Создание – разработка</b>		<b>Создание – производство</b>		<b>2-я стадия</b> (этапы 3 – 6) <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание нового продукта:</li> <li>- разработка и производство новшества</li> </ul>	
<b>3.</b> ОКР: <ul style="list-style-type: none"> <li>- конструкторские и технологические разработки;</li> <li>- опытное производство (опытные образцы и партии);</li> <li>- испытания</li> </ul>	<b>4.</b> Строительный проект: <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание проекта;</li> <li>- строительство</li> </ul>	<b>5.</b> Техническая подготовка проекта; конструкторская- и технологическая подготовка производства	<b>6.</b> Промышленное производство, в том числе: мелкие, средние и крупные серии, серийное и массовое производство		
<b>7.</b> Маркетинг: <ul style="list-style-type: none"> <li>- исследование спроса и потребностей рынка</li> </ul>		<b>8.</b> Логистика: <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация потоков, связанных с новшеством</li> </ul>		<b>9.</b> Диффузия: <ul style="list-style-type: none"> <li>- по рынкам и финансовым схемам</li> </ul>	<b>3 стадия</b> (этапы 7 – 9) – распространение: <ul style="list-style-type: none"> <li>- маркетинговая логистика новшества</li> </ul>
<b>10.</b> Рутинизация: <ul style="list-style-type: none"> <li>- освоение рынка и развитие потребностей;</li> <li>- передача продукта (знаний) потребителю</li> </ul>		<b>11.</b> Сервис: <ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие продукта;</li> <li>- поддержка новшества у потребителя</li> </ul>		<b>4 стадия</b> (этапы 10-11)– потребление и сервис: <ul style="list-style-type: none"> <li>- освоение новшества, продукта;</li> <li>- его поддержка</li> </ul>	

Источник: авторская работа.

и разные их стадии. Проект, безусловно, имеет начало, затем нуждается в инициировании и предполагает соответствующее его завершение. Автор данной публикации выделяет такие его стадии, как: 1) инициация – идея; 2) разработка – модель; 3) реализация – производство; 4) распространение – продвижение; 5) потребление – завершение. Ниже, в табл. 2, сопоставлены жизненные циклы инновационного проекта и новшества (инновации) [3].

*Таблица 2*

**Сопоставление жизненных циклов новшества  
и инновационного проекта**

<b>Стадии жизненного цикла новшества</b>				
<b>1 стадия</b>	<b>2 стадия: (этапы 3-6)</b>		<b>3 стадия</b>	<b>4 стадия</b>
(этапы 1-2)	(этапы 3-4)	(этапы 5-6)	(этапы 7-9)	(этапы 10-11)
Зарождение идеи новшества, его концепция	Создание – разработка новшества	Создание – производство новшества	Распространение Новшества	Потребление новшества
<b>Стадии жизненного цикла инновационного проекта</b>				
<b>1 стадия</b>	<b>2 стадия</b>	<b>3 стадия</b>	<b>4 стадия</b>	<b>5 стадия</b>
Инициация: возникновение идеи, отбор лучшей идеи, создание концепции инновации	Разработка модели новшества: документальное оформление инновации (ОКР, технологии, методы)	Реализация Проекта – производство: создание новой модели, детали, изделия, нового продукта, услуги	Распространение – продвижение: маркетинговая логистика инновационного продукта (проекта)	Потребление – завершение: диффузия и развитие инновации, завершение проекта

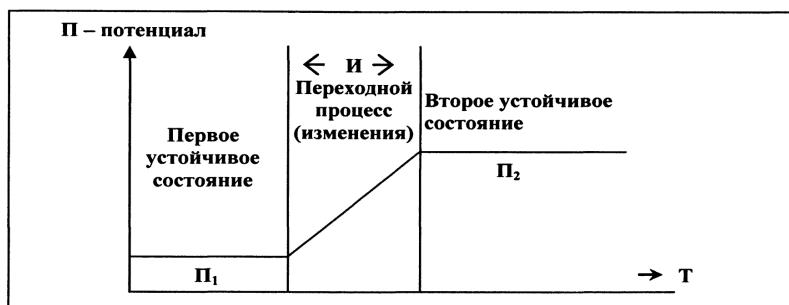
Источник: авторская работа.

На практике выделяют инновационные проекты, целью которых становится инновационное, ускоренное развитие фирмы, отрасли, региона. Именно их и следует называть инновационными. Широкое разнообразие таких проектов классифицируется по ряду признаков, первым из которых считается отнесение их к определенной стадии жизненного цикла инновации и виду деятельности [4]. Например, а) анализ вновь предложенных исследований (разработок) и выбор наиболее перспективного новшества; б) организация производства; в) информационные и коммуникационные технологии; г) маркетинговые и логистические технологии; д) финансовые инструменты и методы финансирования; е) технологии продаж и сервиса; ж) технологии набора, подготовки и обучения кадров; з) методы и системы управления, организационные структуры и их взаимодействие, слияния и поглощения.

По масштабам решаемых задач проекты делятся на: глобальные (транснациональные, международные, межрегиональные); национальные и крупномасштабные (блокбастеры); региональные; муниципальные; локальные (на уровне предприятия или стратегического альянса, холдинга, сети предприятий).

Отдельные проекты по количеству привлеченных к их реализации других проектов могут быть, *во-первых*, мегапроектами в виде целевых программ преобразования и создания сложных национальных и межнациональных объектов, состоящих из нескольких десятков и даже сотен дополнительных, более мелких и конкретных подпроектов, *во-вторых*, мультипроектами, решающими сложные проблемы отраслевого, регионального, межрегионального характера и включающими десятки субпроектов, *в-третьих*, монопроектами, предназначенными для решения одной или ряда задач в одном проекте. По длительности они могут быть: краткосрочными (с временем реализации в 1-2 года); среднесрочными (3-5 лет); долгосрочными (более 5 лет).

Деятельность предприятия протекает в стабильном и устойчивом состоянии изменений и неустойчивости. В то же время в периоды его развития и повышения потенциала, обеспечивающего конкурентное преимущество на рынке, оно находится в состоянии, которое характеризуется переходом от одного устойчивого состояния к другому, от одной стабильности к другой, требующим определенного времени (рис. 1).



**Рис. 1.** Два состояния процессов: устойчивое (стабильность) и переходное (развитие предприятия, организации, обеспечивающее переход от одного устойчивого состояния к другому)

Источник: авторская работа.

Анализ всего комплекса факторов в рамках инновационного проекта показывает, что процессы концентрации ресурсов и управления ими в ходе его реализации более эффективны, чем при линейно-

функциональном управлении [5.С. 1-11; 9. С. 3-7]. Это позволяет полнее использовать знания исполнителей, собранных в проектную команду, а также выделенные, подчас, ограниченные ресурсы на создание инновационного продукта, то есть на продвижение его на потребительский рынок, на создание и освоение новых знаний. При этом система управления проектом предназначена для принятия решений на каждой стадии его жизненного цикла по функциям управления как общим, так и специальным.

В целом пространство управления инновационным проектом описывается трехмерной моделью XYZ [6. С. 23-24]. По каждому отдельно взятому объекту (элементу проекта – стадии, этапу и др.) придется принимать решения по всем общим функциям управления (X) в разрезе всех специальных функций (Y) и всех стадий жизненного цикла инновационного проекта (Z). Таким образом, жизненный цикл системы управления инновационным проектом представляет модель XYZ с двумя видами функций управления – общими и специальными, а также имеющей третье измерение по стадиям цикла проекта (рис. 2).



**Рис. 2.** Пространство и содержание процесса управления инновационным проектом

Источник: авторская работа.

Общие функции управления представлены по оси X. Инновационный проект представляет собой специфический объект управления [7. С. 56-73], где каждая из пяти общих функций управления предназначена для:

- планирования и прогнозирования работ. (При этом придется учитывать все виды работ и соблюдать установленную их последовательность по срокам и ресурсам, вовремя передавать результаты одной работы всем другим субъектам, связанным с нею, что требует максимально высокой

точности планирования и возможности оперативной корректировки планов, прогнозирования их состояния, использования сетевых моделей, оперограмм, графиков Гантта;

- организации исполнения, что потребует структурирования всех участников проекта и прежде всего проектной команды, включения ее в организационную структуру предприятия, создания информационно-коммуникационной системы, создания корпоративной культуры (культуры команды), а также поддержания (соблюдения) принципов и стиля управления;

- контроля и анализа исполнения. Обратная связь должна быть своевременной и качественной, чтобы руководство и члены команды знали о состоянии дел на всех участках и могли вовремя среагировать на изменения. Аналитическая часть функции обеспечивается в процессе объективной информации и оперативного анализа рабочих процессов;

- стимулирования участников инновационного проекта, поддержания их высокой мотивации путем наиболее полного учета их интересов и потребностей;

- координации деятельности исполнителей проекта по времени и ресурсам, которая является самой сложной, трудоемкой и ответственной функцией, предполагающей их постоянную синхронизацию.

Специальные функции управления (ресурсы и характеристики инновационного проекта) представлены по оси Y. Они включают его содержание и границы (продукт, спрос, цели, критерии характеризуются рамками, пределами, сферами инновационного проекта, в котором указываются продукт и спрос на него, цели и задачи проекта, основные результаты, критерии оценки того, что работа или ее часть выполнены); контракты и финансы (устанавливается продукт инновационного проекта – результат проектного процесса и основной объект управления, раскрываются комплекс заключенных контрактов и денежные потоки); команда и персонал (рассматриваются интеллектуальный, то есть человеческий ресурс предприятия, формирование команды, отбор ее членов, процесс развития персонала); знания, информация и коммуникации (оценивается база привлеченных знаний, планируется приобретение и создание новых знаний, рассматриваются системы управления информационным обеспечением и налаживания коммуникаций); материально-техническую базу (осуществляется управление материально-техническим обеспечением для выполнения работ); возможные отклонения и изменения в процессе функционирования самого предприятия и его смежников; время начала и завершения проекта (ибо превышение установленных сроков его завершения влечет за собой дополнительные расходы и потерю имиджа); оценку качества проектных решений (система принятия многочисленных решений призвана соответствовать задачам проекта, что требует регулярной

настройки системы); затраты и стоимость проекта (концентрация ресурсы в нем как в центре затрат и управления всем бюджетом требует периодической (регулярной) оценки стоимость его самого и созданных инновационных продуктов); риски (возможное возникновение непредвиденных ситуаций или рисков событий, способных негативно повлиять на достижение поставленной цели).

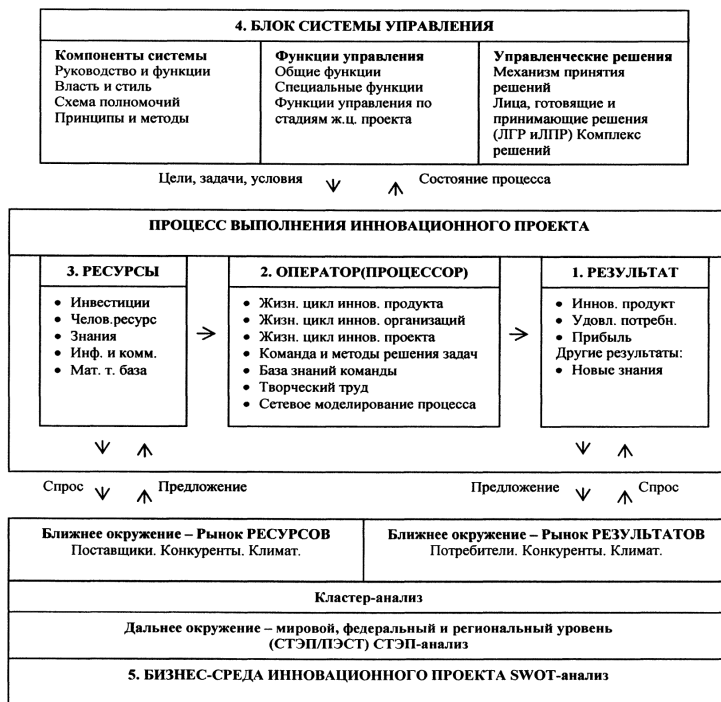
Структура системы инновационного проекта (СИП) отражена на рис. 3 и содержит такие компоненты, как: продукт инновационного проекта, его ресурсы, инвестиции и бюджет, проектная команда, информационные технологии, САПР и знания, организационный механизм, система управления и учет возможных изменений, бизнес-среда, план, время и качество исполнения проекта, качество продукта, стоимость проекта и продукта (рис. 3).



Рис. 3. Структура системы инновационного проекта (СИП)

Источник: авторская работа.

Бизнес-система инновационного проекта раскрывается как объект и субъект управления и как бизнес-среда. Объект управления как управляемый процесс имеет вход – ресурсы и выход – результаты. Поэтому СИП можно представить в виде отдельных, но взаимосвязанных блоков (рис. 4). Основным результатом инновационного проекта является инновационный продукт, который может иметь вид новой технологии или ее приложений (нового продукта, новой услуги) [8. С. 56-59]. Вторым значащим результатом является уровень удовлетворения потребителей инновационного продукта, от спроса на который зависит успех проекта.



**Рис. 4.** Принципиальная схема бизнес-системы инновационного проекта (СИП)

Источник: авторская работа.

Итогом реализации инновационного проекта выступает полученная прибыль, которую можно отнести к результатам первого ряда (инновационный продукт, услуги), а вновь созданные знания – к результатам второго ряда (вспомогательные и побочные продукты).

Блок оператора (процессора) предназначен для получения результатов переработки имеющихся ресурсов по определенной технологии и методам, а также определенными инструментами. Программа его работы задается жизненными циклами новых продуктов, венчурных подразделений и инновационных проектов. Движущей силой последних выступают инвестиции, интеллектуальный (человеческий) ресурс (знания, информационно-коммуникационная система) и материально-техническая база. Конструкция системы любого проекта определяется ее компонентами, функциями управления и решениями, включающими руководство проектом и предприятием, распределением власти и функций между руководителями, формированием стиля управления инновационным проектом.



Уровень управления, качество принимаемых решений зависят от используемых в системе принципов и методов управления. Функции последнего определяет пространство управления процессом проектирования, которое устанавливается по трем измерениям: общие и специальные функции, а также функции управления по стадиям жизненного цикла проекта. Особое внимание должно отводиться механизму принятия решений, их качественному исполнению.

Бизнес-среда инновационного проекта включает внутреннюю и внешнюю части. Внутренняя – представляет саму систему проекта, имеющую определенный потенциал, а внешняя – состоит из дальнего и ближнего окружения и характеризуется определенным климатом среды по отношению к инновационному бизнесу. Дальнее окружение представляют мировой, федеральный и региональный уровни, а описывается оно моделями СТЭП (социальная, технологическая, экономическая и правовая сферы). Ближнее окружение составляет рыночная среда, характеризуемая ее составом, климатом и делящаяся на рынки ресурсов и результатов. Рынок ресурсов включает их поставщиков, конкурентов и климат среды, а рынок результатов – это потребители, конкурент и среда. Иными словами, рынок требует знания своих поставщиков, потребителей, окружающего климата, а также понимания движущих сил, стратегии деятельности и законов конкуренции.

Бизнес-среда (внутренняя и внешняя) оказывает влияние на все стороны деятельности проектной команды и последовательности ее действий: на исследования и разработку проектных решений, производство, маркетинговую логистику продвижения нового продукта, коммерциализацию проекта, на продажу и сервисное обслуживание. Внутреннюю бизнес-среду инновационного проекта образуют проектная команда и структура (составляющие) ее организации. Проектная команда и другие участники проекта (куратор, спонсор, заказчик, инвестор, поставщики, подрядчики, консультанты, лицензиары) оказывают различное влияние на его параметры и ход реализации. При этом спонсоры, заказчики, инвесторы, консультанты, лицензиары существенно воздействуют на процесс принятия стратегических и тактических решений, поставщики – на качество и сроки поставок, подрядчики – на качество работ и сроки их выполнения. Внешнюю среду создают дальнее (макросреда) и ближнее (микросреда) окружения (рис. 5).

Предприятие практически не оказывает влияния на внешнюю макросреду (дальнее окружение), которая охватывает четыре стратегические сферы: социальную (**С**), технологическую (**Т**), экономическую (**Э**) и политическую (**П**) – **СТЭП** (рис.6).

Внешняя микросреда инновационного бизнеса (кластеры, силы и зоны) – это ближнее окружение предприятия, на которое оно может оказывать некоторое влияние (среда индустриального кластера, среда

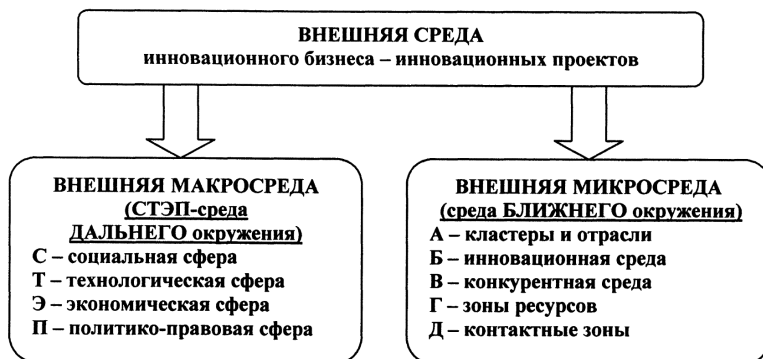


Рис. 5. Структура внешней среды инновационного бизнеса

Источник: авторская работа.

<b>ВНЕШНЯЯ МАКРОСРЕДА (МАКРОКЛИМАТ)</b>			
<b>(С)</b> Социальная (природно- географическая, транспортная, информационно-коммуникационная, информационные технологии и связи)	<b>(Т)</b> Технологическая (научно- техническая, производственная, инновационная, госорганы, региональные и муниципальные власти, отрасли и их инновационная активность)	<b>(Э)</b> Экономическая (финансовая, регулирование рынка, инвестиционная политика, инвестиционный климат)	<b>(П)</b> Политическая и правовая (правовые вопросы интеллектуальной собственности)

Рис. 6. Внешняя инновационная бизнес-среда дальнего окружения – СТЭП-среда

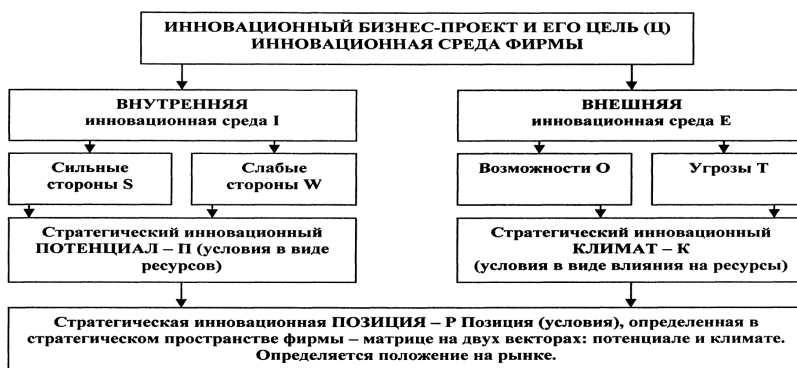
Источник: авторская работа.

инновационных и конкурентных движущих сил – зон стратегических ресурсов и контактной аудитории). Она охватывает такие стратегические области, как производственно-хозяйственная рыночная среда, определяемая индустриальным кластером регионального или муниципального уровня, где оценивается местная конкуренция, условия производства и реализации; инновационная среда и ее движущие силы; конкурентная среда и ее движущие силы; ресурсная среда и стратегические зоны ресурсов; местная среда и стратегические группы влияния.

Производственно-хозяйственная среда – это кластеры и их инфраструктура; отрасли и подотрасли, отраслевые рынки; технополисы, научные городки (городские образования); промозона (региональные,

областные образования); центры, технопарки (районные образования); стратегические зоны хозяйствования (рынок, его сегменты). Инновационную среду и движущие силы бизнеса образуют слияние потребителей-новаторов, влияние поставщиков-новаторов, крупных предприятий-лидеров (виолентов), крупных и средних предприятий (пациентов), инновационных средних и малых предприятий (эксплерентов), малых предприятий (коммутантов). Конкурентная среда и ее движущие силы создаются в результате внутриотраслевой конкуренции поставщиков, потребителей, производителей, иных конкурентов. Ресурсная среда, определяющая стратегические ресурсные зоны – это разработки, технологии, патенты, рынок интеллектуальных и информационно-коммуникационных ресурсов; рынок капитала, инвестиции в инновации; материально-технические и трудовые ресурсы (рынки комплектующих деталей и узлов, наукоемкого труда). Местная среда, определяющая группы стратегического влияния, образует зону контактных аудиторий – средств массовой информации, государственных, региональных и муниципальных предприятий.

При системном анализе среды (ресурс-анализе и оценке потенциала) целесообразно раскрыть содержание (цель) развития инновационного бизнеса, используя такие понятия стратегического менеджмента, как: «потенциал», «климат», «позиция», и дать оценку стратегического потенциала бизнеса и целям его развития, раскрыть содержание СТЭП-анализа, кластер-анализа, и SWOT-анализа проблемных ситуаций, связанных с бизнесом. Для начала устанавливаются цели инновационного бизнеса (или инновационного проекта). Реализация стратегии требует концентрации ресурсов в проекте, что возможно лишь при целевом управлении и наличии инновационной цели. Системный анализ предназначен для выяснения всех возможностей ее осуществления (рис. 7).



**Рис. 7.** Пространство стратегических позиций фирмы как поле системного анализа

Источник: авторская работа.

Инновационная цель определяет перспективу развития фирмы (предприятия) по таким направлениям, как продвижение новшества до потребителя; получение прибыли; лучшее удовлетворение запросов потребителей при более высоком качестве продукта (услуги), расширение их номенклатуры; снижение издержек в процессе производственно-хозяйственной и сбытовой деятельности; занятие более сильной позиции в каналах распределения, возрастание потенциала предприятия [9.С. 73]. Задачи развития и целевое управление предполагают возможность быстро, рывком повысить потенциал предприятия, то есть перейти от одного устойчивого состояния в другое, на порядок лучшее.

Именно поэтому такие цели считаются стратегическими. В то же время их достижение возможно лишь в результате разработки и реализации инновационных проектов и эффективного управления ими.

### **Список литературы**

1. Анисимов С.Н., Ляхович Д.Г., Федорова Е.Н. Организация и управление деятельностью структур инновационного типа. – М., 2008.
2. Бuryкин А.Д. Интеллектуальная собственность как фактор повышения финансовой устойчивости предприятий // Труд и социальные отношения. – 2014. – № 2. – С. 108–117.
3. Бuryкин А.Д. Кластерный подход как основа инновационного развития региональной экономики // Вестник Московского финансово-юридического университета. – 2011. – № 2. – С. 70–76.
4. Бuryкин А.Д., Гульязев В.Е. Инвестиционная политика государства с развитой рыночной экономикой. – Ярославль, 1998.
5. Лукьяненко А.И. Инновационная модель национальной экономики – фактор формирования и условия развития. БИС. – М., 2008. – № 1;
6. Попов В.Л., Кремлев М.Д., Ковшов В.С. и др. Управление инновационными проектами. – М., 2000.
7. Промышленная политика в современных условиях: инновации, инвестиции, интеграция (отечественный и зарубежный опыт). – М., 2006.
8. Шаборкина Л. Управление проектами как элемент инновационного менеджмента // Российский экономический журнал. – 1996. – № 1. – С. 86–89.
9. Янсен Ф. Эпоха инноваций (об интеллектуальных моделях и нелинейных механизмах). – М., 2002.

## **THE INNOVATIVE PROJECT AS A PART OF DEVELOPMENT OF THE ECONOMICS OF THE ENTERPRISE**

**Author: Burykin A.D.**

Burykin Alexey Dmitriyevich – the Doctor of Economics, professor, the deputy director of the Yaroslavl branch of the Academy of Labour and Social Relation (ATiSO). Address: 87 A, Svoboda Str., Yaroslavl, Russia, 150014.  
Phone: 89109780638 . E-mail: adburykin@yandex.ru

**Abstract.** The article analyses the role of innovations in the economics of the enterprise, particularly considers the goal and tasks of the innovative project, and stages of its development. The innovative goal defines the prospect of development of the enterprise for such directions, as promotion of innovations to the consumer; receiving profit; the best satisfaction of inquiries of consumers at higher quality of a product or service, extension of their nomenclature; decrease in expenses in the course of production and economic and marketing activity; occupation of stronger position in channels of distribution, increase of the enterprise capacity. Tasks of development and target management assume opportunity to quickly increase potential of the enterprise, to transfer it to new qualitative level. The author notes that each innovative project comes from life cycle of an innovation or innovative product which has such stages as development, production, realization, service. The paper compares basic cycles of innovations and innovative projects, classifies the latter by several criteria. In particular, it is offered to classify innovative projects by a stage of life cycle of an innovation, a kind of activity, scales of the solving tasks, number of other projects involved in their implementation, their duration. The author notes feature of a control system of investment projects, proves functions of management of innovative process and offers the scheme of business system of the innovative project. The gained profit as a result of implementation of the innovative project can be referred to results of the first row (an innovative product, services), and again created knowledge – to results of the second row (auxiliary and by-products).

**Keywords:** economic entity, venture division, innovative product, innovative project, business environment, STEP-analysis, cluster analysis, SWOT analysis.

## **References:**

1. Anisimov S.N., Lyahovich D.G., Fedorova E.N. Organizatsiya i upravlenie deyatel'nost'yu struktur innovatsionnogo tipa. – M., 2008.
2. Burykin A.D. Intellektual'naya sobstvennost' kak faktor povysheniya finansovoy ustoychivosti predpriyatij // Trud i sotsial'nye otnosheniya. – 2014. – № 2. – S. 108–117.
3. Burykin A.D. Klasternyj podhod kak osnova innovatsionnogo razvitiya regional'noy ekonomiki // Vestnik Moskovskogo finansovo-yuridicheskogo universiteta. – 2011. – № 2. – S. 70–76.
4. Burykin A.D., Gul'tyaev V.E. Investitsionnaya politika gosudarstva s razvitoj rynochnoy ekonomikoy. – Yaroslavl', 1998.
5. Luk'yanenko A.I. Innovatsionnaya model' natsional'noy ekonomiki – faktor formirovaniya i usloviya razvitiya. BIS. – M., 2008. – № 1.
6. Popov V.L., Kremlev M.D., Kovshov V.S. i dr. Upravlenie innovatsionnymi proektami. – M., 2000.
7. Promyshlennaya politika v sovremennykh usloviyah: innovatsii, investitsii, integratsiya (otchestvennyj i zarubezhnyj opyt). – M., 2006.
8. Shaborkina L. Upravlenie proektami kak element innovatsionnogo menedzhmenta // Rossiyskiy ekonomicheskij zhurnal. – 1996. – № 1. – S. 86–89.
9. Yansen F. Epoha innovatsiy (ob intellektual'nykh modelyakh i nelineynykh mekhanizmah). – M., 2002.

# О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ПРОЦЕДУРЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ЛЕСОЗАГОТОВИТЕЛЯМИ

**Авторы: Бриллиантова Н.А., Алексеева Л.В.**

Бриллиантова Нина Алексеевна – кандидат юридических наук,  
профессор кафедры трудового права АТиСО  
Адрес: 119454, г. Москва, ул. Лобачевского, 90.  
Тел. : 8-916-167-0630. Email: n-brillianttova@yandex.ru;

Алексеева Людмила Викторовна – аспирант кафедры трудового права  
АТиСО  
Адрес: 308033, г. Белгород, ул. Королева, 4/16.  
Тел. : 8-4722-21-7163. Email: Alekseev 77@bk.ru.

**Аннотация.** В статье рассмотрены вопросы ненадлежащего оформления трудовых отношений в лесозаготовительной промышленности, что приводит к нарушению Трудового кодекса Российской Федерации, а также сложившаяся в связи с этим судебная практика. Проанализированы отечественные и зарубежные нормативные правовые акты, регулирующие порядок заключения трудового договора с работниками, занятыми на лесозаготовительных работах. Авторами выявлены некоторые из актуальных проблем отечественного правового регулирования, которые возникают при фактическом допущении работника к работе без заключения трудового договора в письменной форме. Приведены различные точки зрения на этот счет российских правоведов. И в конечном итоге предложен авторский вариант правовой нормы, предусматривающей дифференцированный подход при заключении трудового договора с работниками, работающими на лесозаготовительных работах, с целью ее включения в Трудовой кодекс РФ.

**Ключевые слова:** трудовое законодательство, трудовой договор, фактическое допущение к работе, лесное законодательство, лесная промышленность, лесозаготовительные работы.

В последние годы одной из серьезнейших проблем стала проблема заключения трудового договора между работником и работодателем. Речь в данной связи идет о вопросах его содержания и процедурах его заключения между работодателем и наемным работником. Особенно неблагоприятно с этим в лесозаготовительной промышленности. В данной отрасли много случаев не оформления или же ненадлежащего оформления трудовых отношений, что является нарушением Трудового кодекса РФ. Это подтверждается анализом судебной практики, примеры которой нами будут приведены ниже.

Следует подчеркнуть, что в соответствии с ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании

трудового договора. Однако, исходя из ч. 3 ст. 16 ТК РФ, такое может происходить и на основании фактического допущения к работе. Согласно ч. 4 ст. 11, ст. 15, ч. 3 ст. 16, ст. 56 и ч. 2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный письменно, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя, а также уполномоченного на это его представителя. Получается, что трудовой договор может быть признан заключенным как в случае, если он не был надлежащим образом оформлен, так и тогда, когда он и вовсе не оформлен.

Стало быть, указанное в ст. 16 ТК РФ основание возникновения трудовых правоотношений – фактическое допущение к работе – весьма противоречиво. Э.Н. Бондаренко в результате детального анализа ст.ст. 16, 61, 67 ТК РФ приходит к выводу, что фактическое допущение к работе в сущности играет тройную роль. Это способ заключения трудового договора действием (конклюдентные действия - ст. 61), момент заключения трудового договора (когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен - ст. 67) и элемент сложного правообразующего состава (ст. 16) [1. С.219].

При этом она утверждает, что до фактического допущения к работе трудовой договор, как правило, не существует даже в форме устного соглашения [1. С.218]. Вывод о том, что фактическое допущение представляет собой конклюдентные действия, по нашему мнению, неоспорен. Однако если работник точно знает условия трудового договора, согласен с ними и «молча» соглашается, тогда это действительно конклюдентные действия. Но до фактического допущения должно происходить (и, как правило, происходит) обсуждение хотя бы как минимум двух условий: о трудовой функции и о размере заработной платы, то есть по существу трудовой договор заключается в устной форме.

Впрочем, нельзя с ней не согласиться, что наличие противоречий между указанными нормами отрицательно характеризует Трудовой кодекс РФ с точки зрения законодательной техники. И к тому же усложняет его правоприменение [1. С.219].

По мнению другого автора [2. С.37], а также представителей высших судебных органов РФ, фактическое допущение к работе является существенной гарантией трудовых прав работника. Так, Конституционный Суд РФ указывает, что данная норма представляет собой дополнительную гарантию для тех, кто приступил к работе с разрешения уполномоченного должностного лица без заключения трудового договора в письменной форме [3].

Рассмотрим некоторые примеры из судебной практики.

С. обратился в суд с иском о признании отношений по работе в качестве водителя лесовозного автомобиля ООО «Лесинвест» трудовыми и взыскании задолженности по заработной плате. При этом С. не отрицал, что заявление о приеме на работу не писал, с правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлен не был, трудовой договор с ним

не оформлялся. Не было и приказа о его приеме на работу как и записи в трудовой книжке, которая ему не выдавалась[4].

Р. обратился с иском к ООО «Димакс» о взыскании в его пользу заработной платы. Однако в суде он не смог доказать, что состоялся его фактический допуск к работе с ведома или по поручению работодателя. Соответствующего письменного трудового договора не оформлялось. А стало быть, было неясно, какую же именно трудовую функцию он выполнял (водителя, прораба, рубщика леса), каков был объем должностных обязанностей, какое конкретное рабочее место он занимал[5].

Данные примеры свидетельствуют о том, что работодатели далеко не всегда оформляют трудовые отношения в соответствии с требованиями ч. 2 ст. 67 ТК, если они возникли на основании фактического допуска. Зачастую работники осуществляют свою трудовую деятельность, считая себя принятыми на работу, а впоследствии их права оказываются нарушенными, поскольку работодатель отрицает наличие трудовых отношений. Поэтому, по нашему мнению, положения ТК РФ о фактическом допущении к работе не могут служить гарантией прав работников. Наоборот, они способствуют нарушению их прав.

Рассмотрим аналогичную регламентацию рассматриваемых вопросов в зарубежном законодательстве. Как утверждает И.Я. Киселев, в подавляющем большинстве стран установлено, что форма трудового договора свободная и зависит от воли сторон. Причем законодательство либо коллективный договор могут предусмотреть обязательную письменную форму для определенных видов трудового договора[6. С.101].

Между тем в более поздней работе Р.Р. Назметдинова отмечается, что в институте трудового договора в англосаксонской правовой системе нет жестких норм о порядке приема на работу, обязательности письменного трудового договора[7. С.6].

Анализ текстов соответствующих нормативных актов подтверждает, что в отличие от стран романо-германской правовой семьи или системы континентального права (Россия, Франция, Германия, Испания и др.), в США, Великобритании и других странах системы общего права (common law) существует бóльшая свобода договорного регулирования трудовых отношений. Так, даже в кодифицированных актах о труде (Трудовой кодекс штата Калифорния, Трудовой кодекс Филиппин) нет разделов (глав, параграфов) о порядке заключения трудового договора. Его форма регламентируется лишь в специальных случаях[8].

Во Франции [9] Трудовой договор заключается в письменной форме. Трудовое законодательство Германии это допускает как в письменной, так и в устной форме[10]. Аналогичные нормы содержит испанский Закон о трудящихся от 24.03.1995 года [11].

Однако в его ч. 1 ст. 8 этого Закона помимо указания на возможность письменной и устной формы трудового договора, есть и такая ин-



тересная формулировка: отношения между лицами, получающими от организации (фирмы, предприятия, компании) деньги (за свой труд), и лицами, уполномоченными фирмой на осуществление организационно-распорядительных действий, презюмируются в качестве трудовых (т.е. речь идет о наличии трудового договора). Иными словами, если он не заключался ни в письменной, ни в устной форме, подразумевается ничто иное как совершение конклюдентных действий, результат которых – возникновение трудовых отношений.

Фактическое допущение к работе предусмотрено также законодательством некоторых стран ближнего зарубежья, в частности Эстонии. Так, согласно ч. 2 ст. 28 эстонского Закона о трудовом договоре от 17.12.2000 года фактическое допущение к работе работодателем приравнивается к заключению трудового договора независимо от его оформления. В этом случае трудовой договор заключается в письменной форме на условиях, которые были применены фактически. Если эти условия оказались для работника худшими, по сравнению с предусмотренными законом, административным актом или коллективным договором, то применяется соответствующий закон, административный акт или коллективный договор [12].

В ст. 99 Трудового кодекса Литвы от 4.06.2002 года [13] закреплено положение о запрете допуска работника к трудовой деятельности без наличия подписанного сторонами трудового договора. А ст. 98 ТК Литвы определяет, что работа без него является нелегальной и содержит отсылочную норму об ответственности работодателя за допущение такой работы.

Таким образом, можно сделать вывод: фактическое допущение к работе - это весьма редкое правовое явление в международной практике, что способствует большей защищенности работника. Так что, по нашему мнению, целесообразно закрепление в ТК РФ только письменной формы трудового договора. К сожалению, исходя из существующей практики трудовых отношений в России, такое предложение можно рассматривать только как теоретическое.

Если проследить тенденцию развития правового регулирования порядка заключения трудового договора, то следует отметить, что в КЗоТ РСФСР 1971 года норма о фактическом допущении к работе содержалась только в ст. 18. В действующем ТК РФ уже насчитывается значительное количество взаимосвязанных норм, регламентирующих его. При внесении изменений в ТК этих норм становится все больше [14]. В такой ситуации отказ от фактического допущения к работе представляется невозможным, поэтому следует обратиться к проблемам совершенствования этой нормы.

В правовой регламентации фактического допущения к работе, полагаем, имеются две проблемы. Во-первых, это словосочетание «с ведома или по поручению», во-вторых, – «...работодателя или его уполномоченного на это представителя».

Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17.03.2004 года разъяснил, что представителем работодателя в случае фактического допуска является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае возникают трудовые отношения и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом [15].

В юридической литературе по проблеме фактического допущения высказываются различные точки зрения. Например, Т.С. Иванова говорит о необходимости закрепления этого понятия, предлагая понимать под фактическим допущением выполнение работником действий, осуществление деятельности по определенной трудовой функции (нескольким трудовым функциям) по заданию (поручению) работодателя (или его уполномоченного представителя) [2. С. 47].

Полагаем это излишним, поскольку доказывание в суде наличия фактического допущения означает доказывание наличия трудовых отношений, признаки которых определены в ст. 15 ТК РФ и дублировать их не стоит. Однако можно согласиться с ней в том, что необходимо уточнить норму ст. 16 ТК РФ, включив в нее формулировку «*задание (поручение) работодателя*», вместо формулировки «с ведома или по поручению», что внесет большую ясность.

По мнению З.М. Ганеевой, слово «ведомо» вряд ли применимо в этой ситуации. Так как факт заключения трудового договора, отмечает она, ставится в зависимость от того, признают ли работодатель или его представитель, что они ведали или, иными словами, знали о допущении работника к работе [16. С.103].

С этим можно согласиться лишь отчасти. Разумеется, как факт допущения работника к работе, так и факт заключения трудового договора, обязательно должны быть известны работодателю. Однако термин «ведомо» в ТК определенно лишний – его исключение из ст. 16 ТК и других взаимосвязанных норм не будет означать незнание работодателя о фактическом допуске работника к работе. Выполнение работы по поручению работодателя уже означает, что он знает о принятии работника на работу.

По нашему мнению, слово «ведомо», равно как и любое словосочетание с использованием этого термина, должно быть исключено из норм ТК РФ вследствие его правовой аморфности, неопределенности, сложности доказывания, которая подтверждается судебной практикой.

Теперь несколько слов о проблеме допущения работника к работе работодателем *или его уполномоченным на это представителем*. Уточнение, введенное законодателем, что это может быть только лицо, наделенное полномочиями по найму работников, как нам думается, не разреша-

ет ситуацию, а только усугубляет ее. Суды имеют возможность отказывать гражданам в признании отношений трудовыми (следовательно, трудового договора заключенным) по формальному основанию, а именно, отсутствию полномочий у лица, допустившего работника к работе[17].

Правда, в судебной практике есть и иные примеры. Так, в деле по апелляционной жалобе истцов П., К., М., Ф., И., Д., В., С. прокурор счел несоответствующим обстоятельствам дела вывод суда первой инстанции об отсутствии у работника ООО «Саянская нива» В. полномочий по допуску истцов к работе. Дело в том, что он сам в ходе судебного заседания пояснил, что допускал их к работе с ведома директора ООО «Саянская нива». Следовательно, отсутствие письменного оформления таких полномочий не может служить основанием для отказа в удовлетворении иска. В результате вышестоящий суд признал отношения, сложившиеся между истцами и ООО «Саянская нива» трудовыми[18].

П.И., П.Д. и К. просили установить факт трудовых отношений с ООО «Ф». Бригадир З. пояснил, что с 1 августа 2011 года он был принят на работу в ООО «Ф». С предварительного согласия директора ООО «Ф» М. он пригласил на работу в свою бригаду П.Д. и П.И., а с января 2012 года - К. Истцы без оформления трудового договора выполняли в ООО «Ф» под руководством бригадира З. трудовые обязанности по заготовке древесины в лесосеках и первичной обработке древесины. При этом бригада была обеспечена техникой, инструментом, запасными частями, а также доставлялась на вахту. Мастер ООО «Ф» Я. отдавал распоряжения относительно заготовки древесины, контролировал их работу. В данном случае судом также был признан факт наличия трудовых отношений, несмотря на то что бригадир З. официально не наделен полномочиями по найму работников[19].

Четкое указание в ТК на то, что представитель работодателя должен быть специально уполномочен на прием работников на работу, может значительно уменьшить число таких судебных решений, что вряд ли следует расценивать как улучшение положения работников.

Говоря о полномочиях представителя работодателя, нельзя не отметить и то, что трудовое законодательство закрепляет обязанность работника в процессе трудоустройства предоставить ряд документов (ст. 65 ТК РФ), но при этом обязанность истребовать документы, подтверждающие полномочия лица, которое его принимает на работу, отсутствует.

Как указывает Л.А. Ломакина, гражданин, допущенный ответственным должностным лицом работодателя к работе, как правило, не знает, кто конкретно в данной организации обладает правом приема и увольнения [20. С.51].

В.И. Лозко также отмечает, что такое положение создает возможность для многочисленных злоупотреблений работодателями своими правами. По сложившейся практике приемом граждан на работу нередко занимаются лица, не наделенные таким правом: руководители структурных

подразделений, заместители руководителей, сотрудники отдела кадров и др. Работники же не наделены реальной возможностью проверять их должностные функции и полномочия[21. С.60].

В этой связи можно отметить кое-что положительное в изменениях, внесенных в ТК РФ Федеральным законом от 28.12.2013 года № 421-ФЗ. Так, анализ формулировки «отношения, связанные с использованием личного труда» показывает, что в новой редакции ст.ст. 11, 15, 16, 67 ТК, а также введенных указанным законом ст.ст. 19.1, 67.1 ТК РФ, установлена фактически презумпция признания таких отношений трудовыми. В частности, ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ установлено, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Однако это касается наличествующих или, иначе, доказанных в суде отношений, связанных с использованием личного труда. Если есть гражданско-правовой договор, то доказать наличие определенных спорных отношений как таковых легко[22].

Иное дело, когда не существует вообще никаких письменных доказательств, что нередко бывает, когда речь идет о фактическом допущении к работе. Ч. 4 ст. 16 ТК РФ (введенная законом от 28.12.2013 года) устанавливает, что фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается. Данная норма является декларативной, она ничего не меняет, и необходимость ее введения вызывает сомнение.

Наряду с этой нормой в ТК РФ была введена также ст. 67.1, содержащая очень важные положения:

«Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Лицо, фактически допустившее работника к работе, не будучи на то уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами».

Полагаем, что ч. 1 данной статьи содержит половинчатое решение, поскольку доказанность фактического допущения, т.е. приступления работника к работе, должна повлечь за собой такие же последствия, как и заключение гражданско-правового договора вместо трудового. Иными словами, с работником обязательно должен быть заключен трудовой

договор, в то время как в формулировке ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ говорится о том, что работодатель или его представитель отказываются признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем трудовыми. Получается, что трудовые отношения по существу есть, но их отказываются признать таковыми. Законодатель в данном случае лишь обязывает работодателя оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время.

Думается, если факт приступления работника к работе без заключения письменного трудового договора доказан, то фактическое допущение осуществлено неуполномоченным на то лицом. А значит, должна существовать презумпция наличия трудовых отношений (признания трудового договора заключенным). Для этого в ст. 67.1 ТК РФ следует включить еще одну часть в следующей редакции: *«Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании фактического допущения к работе, трудовыми отношениями, осуществляется в судебном порядке по правилам ст. 19.1 настоящего Кодекса»*. То есть, если у работника есть доказательства, что он приступил к работе, но по поручению неуполномоченного лица, это должно иметь последствия не только для самого этого лица, но и для работодателя. У работника должна быть возможность понуждения такого работодателя к заключению трудового договора.

Следует отметить, что и суды в некоторых случаях трактуют спорные нормы ТК РФ большей частью в пользу работников. Так, по одному из дел судом указано, что невыполнение работодателем своих обязанностей по изданию приказа о приеме на работу и заключению договора в письменной форме не должно влечь отрицательных последствий для работника, длительное время выполнявшего работу без надлежащего оформления трудовых отношений[23].

## **Список литературы**

1. Бондаренко Э.Н. Основания возникновения трудовых правоотношений : дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 2004.
2. Иванова Т.С. Подтверждение заключения трудового договора и его условий : дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2011.
3. Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 г. № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» // Консультант плюс. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=91448>
4. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 17.09.2012 г. по делу № 33-8027-Б-13. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы Консультант плюс. URL: <http://www.consultant.ru/search/?x=40&y=12&q>
5. Определение Самарского областного суда от 21.02.2012 г. № 33-1208/2012. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы Консультант плюс. URL: <http://www.consultant.ru/search/?>

6. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. – М., 1999.
7. Назметдинов Р. Р. Трудовое право Соединенных Штатов Америки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2013.
8. California Labor code, art. 2751 (a). URL: [http://www.leginfo.ca.gov/.html/lab\\_table\\_of\\_contents.html](http://www.leginfo.ca.gov/.html/lab_table_of_contents.html)
9. Article L1221-3 Nouveau Code du Travail. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/>
10. Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG), § 2. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/>
11. Artículo 8 Estatuto de los trabajadores. URL: <http://www.estatutodelostrabajadores.com/a08-forma-del-contrato/>
12. Закон о трудовом договоре от 17.12.2008 г. URL: [http://www.ti.ee/public/files/TLS\\_rus\\_uus.pdf](http://www.ti.ee/public/files/TLS_rus_uus.pdf)
13. Labour code, approved by Law No. IX-926 of 4 June 2002. URL: <http://www.socmin.lt/index.php?418287030>
14. Так, при внесении изменений в ст. 16 ТК Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ, норма о фактическом допущении была выделена отдельной частью, содержание которой позволяет говорить о повышении значимости данной правовой конструкции. Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты» // Консультант плюс. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=156563>
15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (в ред. от 28.09.2010 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Консультант плюс. URL: <http://www.consultant.ru/search/>
16. Ганеева З. М. Особенности заключения трудового договора : дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2010.
17. Апелляционное определение Архангельского областного суда от 8.07.2013 г. по делу № 33-3992/2013; Апелляционное определение Владимирского областного суда от 20.06.2013 г. по делу № 33-1950/2013. Документы опубликованы не были. Доступ из справ.-правовой системы Консультант плюс. URL: <http://www.consultant.ru/search/>
18. Апелляционное определение Верховного суда Республики Хакасия от 23.05.2013 г. по делу № 33-1142/2013. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы Консультант плюс. URL: <http://www.consultant.ru/search/>
19. Апелляционное определение Архангельского областного суда от 16.05.2013 г. по делу № 33-2896/2013. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы Консультант плюс. URL: <http://www.consultant.ru/search/>
20. Ломакина Л. А. Вопросы заключения и прекращения трудового договора и судебная практика : дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2006.
21. Лозко В. И. Правовое регулирование заключения трудового договора : дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2009.
22. Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 13.08.2013 г. по делу № 33-6548-13. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы Консультант плюс. URL: <http://www.consultant.ru/search/>
23. Апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 11.06.2013 г. по делу № 33-2275/13. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы Консультант плюс. URL: <http://www.consultant.ru/search/>

## **ON SOME ASPECTS OF PROCEDURE OF THE CONCLUSION OF AN EMPLOYMENT AGREEMENT WITH WOODSMEN**

**Authors: Brilliantova N. A., Alekseeva L.V.**

Brilliantova Nina Alekseevna – PhD in Laws, professor of Chair of Labor Law at the Academy of Labour and Social Relation (ATiSO)

Address: 90, , Lobachevsky St., Moscow, Russia, 119454, Phone: 8-916-167-0630. Email: n-brillianttova@yandex.ru;

Alekseeva Lyudmila Viktorovna – the graduate student of Chair of Labor Law at the Academy of Labour and Social Relation (ATiSO)

Address: 4/16, Koroleva St., Belgorod, 308033. Phone: 8-4722-21-7163. Email: Alekseev 77@bk.ru.

**Abstract.** The article considers issues of inadequate registration of the labor relations in the logging industry that leads to violation of the Labour Code of the Russian Federation, and the judicial practice which was developed in this regard. The domestic and foreign normative and legal acts regulating an order of concluding an employment agreement with the workers occupied at logging works are analysed. The authors revealed some of actual problems of domestic legal regulation which arise at the employee's actual assumption to work without concluding an employment agreement in writing.

In this respect there are given various points of view of the Russian jurists. Finally, the article offers the author's version of legal norm providing the differentiated approach to conclusion of an employment agreement with the employees working at logging works for the purpose of its inclusion in the Labour Code of the Russian Federation.

**Key words:** the Labor legislation, the employment contract, the actual assumption to work, the Forest legislation, the forest industry, logging works.

### **References:**

1. Bondarenko E.N. Osnovaniya vzniknoveniya trudovyh pravootnosheniy : dis. ... d-ra yurid. nauk. – M., 2004.

2. Ivanova T.S. Podtverzhdenie zaklyucheniya trudovogo dogovora i ego usloviy : dis. ... kand. yurid. nauk. – Ekaterinburg, 2011.

3. Opreделение Konstitutsionnogo Suda RF ot 19.05.2009 g. № 597-O-O «Ob otkaze v prinyatii k rassmotreniyu zhaloby grazhdanki Ravinskoy Larisy Vadimovny na narushenie ee konstitutsionnyh prav stat'yami 11, 15, 16, 22 i 64 Trudovogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii» // Konsul'tant plyus. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=91448>

4. Apellyatsionnoe opredelenie Krasnoyarskogo kraevogo suda ot 17.09.2012 g. po delu № 33-8027-B-13. Dokument opublikovan ne byl. Dostup iz sprav.-pravovoy sistemy Konsul'tant plyus. URL: <http://www.consultant.ru/search/?x=40&y=12&q>

5. Opreделение Samarskogo oblastnogo suda ot 21.02.2012 g. № 33-1208/2012. Dokument opublikovan ne byl. Dostup iz sprav.-pravovoy sistemy Konsul'tant plyus. URL: <http://www.consultant.ru/search/>

6. Kiselev I. Ya. *Sravnitel'noe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo.* – M., 1999.
7. Nazmetdinov R. R. *Trudovoe pravo Soedinennyh Shtatov Ameriki : avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk.* – M., 2013.
8. California Labor code, art. 2751 (a). URL: [http://www.leginfo.ca.gov/.html/lab\\_table\\_of\\_contents.html](http://www.leginfo.ca.gov/.html/lab_table_of_contents.html)
9. Article L1221-3 Nouveau Code du Travail. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/>
10. Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG), § 2. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/>
11. Artículo 8 Estatuto de los trabajadores. URL: <http://www.estatutodelostrabajadores.com/a08-forma-del-contrato/>
12. Zakon o trudovom dogovore ot 17.12.2008 g. URL: [http://www.ti.ee/public/files/TLS\\_rus\\_uus.pdf](http://www.ti.ee/public/files/TLS_rus_uus.pdf)
13. Labour code, approved by Law No. IX-926 of 4 June 2002. URL: <http://www.socmin.lt/index.php?418287030>
14. Tak, pri vnesenii izmeneniy v st. 16 TK Federal'nym zakonom ot 30.06.2006 g. № 90-FZ, norma o fakticheskom dopuschenii byla vydelena ot del'noy chast'yu, soderzhanie kotoroy pozvolyaet govorit' o povyshenii znachimosti dannoy pravovoy konstruksii. Federal'nym zakonom ot 28.12.2013 g. № 421-FZ «O vnesenii izmeneniy v ot del'nye zakonodatel'nye akty» // Konsul'tant plyus. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=156563>
15. Postanovlenie Plenuma Verhovnogo Suda RF ot 17.03.2004 g. № 2 (v red. ot 28.09.2010 g.) «O primenenii sudami Rossiyskoy Federatsii Trudovogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii» // Konsul'tant plyus. URL: <http://www.consultant.ru/search/>
16. Ganeeva Z. M. *Osobennosti zaklyucheniya trudovogo dogovora : dis. ... kand. jurid. nauk.* – M., 2010.
17. Apellyatsionnoe opredelenie Arhangel'skogo oblastnogo suda ot 8.07.2013 g. po delu № 33-3992/2013; Apellyatsionnoe opredelenie Vladimirskogo oblastnogo suda ot 20.06.2013 g. po delu № 33-1950/2013. Dokumenty opublikovany ne byli. Dostup iz sprav.-pravovoy sistemy Konsul'tant plyus. URL: <http://www.consultant.ru/search/>
18. Apellyatsionnoe opredelenie Verhovnogo suda Respubliki Hakasiya ot 23.05.2013 g. po delu № 33-1142/2013. Dokument opublikovan ne byl. Dostup iz sprav.-pravovoy sistemy Konsul'tant plyus. URL: <http://www.consultant.ru/search/>
19. Apellyatsionnoe opredelenie Arhangel'skogo oblastnogo suda ot 16.05.2013 g. po delu № 33-2896/2013. Dokument opublikovan ne byl. Dostup iz sprav.-pravovoy sistemy Konsul'tant plyus. URL: <http://www.consultant.ru/search/>
20. Lomakina L. A. *Voprosy zaklyucheniya i prekrascheniya trudovogo dogovora i sudebnaya praktika : dis. ... kand. jurid. nauk.* – M., 2006.
21. Lozko V. I. *Pravovoe regulirovanie zaklyucheniya trudovogo dogovora : dis. ... kand. jurid. nauk.* – M., 2009.
22. Apellyatsionnoe opredelenie Altayskogo kraevogo suda ot 13.08.2013 g. po delu № 33-6548-13. Dokument opublikovan ne byl. Dostup iz sprav.-pravovoy sistemy Konsul'tant plyus. URL: <http://www.consultant.ru/search/>
23. Apellyatsionnoe opredelenie Verhovnogo suda Respubliki Dagestan ot 11.06.2013 g. po delu № 33-2275/13. Dokument opublikovan ne byl. Dostup iz sprav.-pravovoy sistemy Konsul'tant plyus. URL: <http://www.consultant.ru/search/>



# ТИЛЬЗИТСКИЕ СОГЛАШЕНИЯ 1807 ГОДА. СОЗДАНИЕ НОВОЙ ЕВРОПЕЙСКОЙ ПОЛИТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

**Автор: Захарова О.Ю.**

Захарова Оксана Юрьевна – доктор исторических наук, профессор МГУ им. М.В. Ломоносова

Адрес: Россия, г. Москва, Никулинская ул., 12/2.

Тел.: 8-915-209-02-82

**Аннотация.** В статье анализируются ход переговоров в Тильзите, их результаты, экономические и политические последствия для европейских государств и России. Показана реакция представителей российской государственной элиты на заключенные соглашения. В частности, приведены резкие высказывания по этому поводу русского посланника в Лондоне графа С.Р. Воронцова. Особое внимание автор уделил анализу ратифицированному Наполеоном и Александром I в Тильзите «Договору о союзе», который не подлежал оглашению. В нем Франция и Россия заявляли о том, что не потерпят занятия нейтральной позиции по отношению к Британии ни одним из европейских государств. В соответствии с Договором, в частности, Австрия, Дания, Португалия и Швеция должны были объявить Англии войну и закрыть для нее все морские гавани. Таким образом, констатирует автор, подписанные в Тильзите акты не только изменили карту Европы, но и покусились на уничтожение понятия нейтралитета отдельных европейских государств.

**Ключевые слова:** международные отношения, коалиция, нейтральные государства, сферы влияния, дипломатические отношения, ратификация.

Современный мир наблюдает в настоящее время обострение геополитических амбиций США и европейских государств, с одной стороны, и возрождающей свою межгосударственную значимость России, с другой. В данной, весьма непростой ситуации, актуальным представляется анализ-исследование наиболее ярких страниц истории и межгосударственных дипломатических отношений, к числу которых можно отнести период заключения между наполеоновской Францией, победно шагавшей по Европе, и Российской империей Александра I Тильзитских соглашений 1807 года.

После успешного, но трудного сражения под Фридландом 14 июня 1807 года император Франции Наполеон Бонапарт понял, что для начала боевых действий со стоявшими перед ним русскими войсками его армии необходимы время и перегруппировка. Кроме того, создавшаяся в Европе ситуация благоприятствовала склонению России к континентальной блокаде Англии, с которой Наполеон решил покончить, закрыв европейские рынки для ее товаров.

В то же время нерешительность Британии в противодействии глобальным французским амбициям и нейтралитет Австрии немало способствовали решению русского императора Александра I встретить-

ся с Наполеоном для выяснения условий возможного примирения. В специальной инструкции, подготовленной для своего представителя генерал-адъютанта, члена Государственного совета князя Я.И. Лобанова-Ростовского, он писал: «Союз России с Францией всегда был предметом моих желаний... только он может обеспечить счастье и покой мира... совсем новая политическая система должна заменить ту, которая существовала...» [1. С. 472]. С таким наказом князь отправился 22 июня в Тильзит. При встрече с русским генералом Наполеон подошел к столу, на котором находилась географическая карта, и, показав на Вислу, сказал: «Вот граница обеих империй; по одну сторону должен царствовать ваш государь, по другую сторону – я» [2. С. 180].

25 июня 1807 года в два часа дня императоры встретились на середине Немана у Тильзита на плоту с двумя павильонами. Таким образом, Александру I не пришлось ехать на французский берег Немана, а Наполеону – на русский.

На французском берегу находилась вся гвардия Наполеона, на русском – небольшая свита русского императора. Как вспоминал позже очевидец этих событий легендарный Денис Давыдов, участник войн с французами, шведами и турками, организатор партизанских действий 1812 года: «Дело шло о свидании с величайшим полководцем, политиком, законодателем, администратором <...>, с завоевателем <...>, поразившим нашу армию и стоявшим на границе России. Дело шло о свидании с человеком, обладавшим <...> даром искушения и <...> одаренным необыкновенной проницательностью в глубину характеров, чувств и мыслей своих противников.

<...> Мы <...> прибежали на берег и увидели Наполеона, скачущего во всю прыть между двумя рядами своей старой гвардии. <...> Гул восторженных приветствий и восклицаний гремел вокруг него и оглушал нас, стоявших на противном берегу; конвой и свита его состояли по крайней мере из четырехсот всадников... <...> В эту минуту огромность зрелища восторжествовала над всеми чувствами. Все глаза обратились и устремились на противоположный берег реки, к барке, несущей этого чудесного человека, этого невиданного и неслыханного полководца со времен Александра Великого (Македонского) и Юлия Цезаря, коих он так много превосходит разнообразием дарований и славою покорения народов просвещенных и образованных» [3. С 124 – 126].

Александр I прибыл на встречу в сопровождении своего брата, цесаревича Константина Павловича, генерала Л.Л. Беннигсена, генерала графа Ф.П. Уварова, князя Я.И. Лобанова и нескольких флигель-адъютантов. «Александр был прелестен в скромной, немного тяжелой форме Преображенского полка, в черном мундире с красными лацканами, обшитыми золотом, белых рейтузах, при шарфе, в большой треуголке, украшенной белыми и черными перьями. Он грациозно приблизился к Наполеону, и, уступая внезапному порыву, оба императора обнялись. Затем они стали дружески беседовать.

Секрет Александра – нравиться с первого взгляда – заключался в том, что он сразу же принимал простой, дружески доверчивый тон. Он как будто с самого начала хотел поставить своего собеседника на дружескую ноту. Слегка склонив голову, с приятной улыбкой на устах, в совершенстве владея оборотами нашего языка, он говорил по-французски с русским акцентом, с мягкими звуками, с почти женской нежностью. Наполеон был очарован его манерой держать себя, которую он не привык видеть у государей древнего рода» [4. С. 59].

В исторических источниках не сохранилось систематического изложения разговора императоров на плоту, но отдельные фразы вошли в историю. «Из-за чего мы воюем?» – спросил Наполеон. «Я ненавижу англичан настолько же, насколько вы их ненавидите, и буду вашим помощником во всем, что вы будете делать против них», – сказал Александр. «В таком случае все может устроиться, и мир заключен», – ответил Наполеон [2. С. 182].

26 июня Александр I по приглашению Наполеона переехал в Тильзит, где встречи продолжались каждый день. 7 июля договор был окончательно подписан. (Спустя два дня императоры подписали дополнительное соглашение о передаче Россией Франции бухты Каттаро и Ионических островов).

9 июля Александр и Наполеон вместе присутствовали на смотре французской и русской гвардии. Перед войсками и зрителями они расцеловались.

Карта мира была изменена за несколько дней...

В Тильзите были ратифицированы три акта: «Мирный договор», «Отдельные и секретные статьи», «Договор о союзе».

В «Мирном договоре», состоящем из 29 статей, стороны четко определили сферы своего влияния в Европе и установили новые европейские границы. Согласно ст. 4 договора «Старая Пруссия» сохранилась лишь благодаря «искреннему желанию» французского императора «соединить обе нации узами ненарушимых доверия и дружбы» (имеются в виду Франция и Россия) [5. С. 504]. Польские провинции, составлявшие к 1 января 1772 году часть Польского королевства, переходили в собственность саксонского короля «под названием герцогства Варшавского». Как независимое государство Польша окончательно прекратила свое существование, так как ее территории отошли к Пруссии, Саксонии и Российской империи (ст. 5 и 9 договора).

Русский император был вынужден признать принца Жерома – Наполеона Вестфальским королем, чьи владения состояли из провинций на левом берегу Эльбы, «уступленных» прусским королем [5. С. 507]. Территории герцогств Ольденбургского и Мекленбургского были восстановлены, но их гавани оставались занятыми французскими гарнизонами до ратификации мирного договора между Францией и Англией.

Договор также обязывал Россию и Турцию прекратить военные действия на суше и на море. При этом русские войска должны были покинуть Молдавию и Валахию уже до заключения мирного договора между Портой и Россией.

В так называемых «Отдельных и секретных статьях» стороны зафиксировали договоренности: о передаче Ионических островов в полную собственность Наполеона; о прекращении преследования подданных Порты, особенно черногорцев, за любые действия против Франции и др. [5. С. 509].

«Договор о союзе» также был ратифицирован в Тильзите, но при этом не подлежал оглашению. Основной смысл документа заключался в том, что ни Франция, ни Россия не потерпят нейтральной позиции ни одного из европейских государств. В случае отказа Англии «возвратить все завоевания, сделанные ею за счет Франции и союзников, начиная с 1805 года, когда Россия действовала с ней заодно» [5. С. 511], Австрия, Дания, Швеция и Португалия должны объявить Англии войну и закрыть для нее свои гавани. Если Порта не примет предложенные условия, то Франция и Россия начнут сообща действовать против Османской империи и лишат ее всех европейских владений [5. С. 512].

После заключения мира русская армия получила приказ вернуться в Россию. «Эта весть так не была по сердцу любящим славу России, – писал позже князь С.Г. Волконский, – что... я, живши на бивуаке, пригласивши к себе знакомого мне товарища из свиты Беннигсена молодого барона Шпрингпортена, с горя (по русской привычке), не имея других напитков как водку, выпили вдвоем три полуштофа гданской сладкой водки...» [6. С. 126]. Насколько сильным среди гвардейской молодежи было восхищение военным талантом Наполеона, настолько же сильными были в ней чувство ненависти, желание отомстить за поражения под Аустерлицем и Фридландом.

В Петербурге офицеры не только отказывались ездить на балы французского посланника Армана Коленкура, но и позволяли себе откровенно дерзкие поступки. Так, в один из зимних вечеров князь С.Г. Волконский вместе с друзьями, подъехав к дому французского посланника, запустили в одну из его гостиных, где находился портрет Наполеона, несколько камней [6. С. 131].

Встреча императоров и условия примирения в Тильзите вызвали раскол в русском обществе. Еще до них, осуждая намерение Александра I вступить в мирные переговоры с Наполеоном, русский посланник в Лондоне граф С.Р. Воронцов писал своему сыну графу М.С. Воронцову, находившемуся в Тильзите с гвардейцами первого батальона Преображенского полка, что мир с Францией после поражения под Фридландом унизителен для России. Не нужно бояться, что Наполеон вторгнется в Россию, напротив, считал он, надо желать того, так как в этом случае ему суждена участь Карла XII. Чем глубже он продвинется вглубь страны, тем больше удалится от своих резервов и коммуникаций, и голод заставит его сдаться. Если Наполеон решит не переходить Неман, то, по мнению С.Р. Воронцова, русские в состоянии за несколько недель увеличить армию более чем на 60 тысяч человек и возобновить наступление. Уже сам факт предложения России мира князь считал свидетельством того, что армия Наполеона находится в кри-

тическом состоянии, так как до этого он не предлагал мира тем, кого мог уничтожить. Обращаясь с письмом к Александру I, С.Р. Воронцов просил не забывать и о том, что именно он сам призвал Синод осудить злодеяния корсиканца, и считал, что есть реальные опасения возобновления военных действий с Францией. По его мнению, мир не продлится долго, и русскому императору придется восстанавливать доверие нации.

Опытный политик и дипломат князь надеялся, что «молодые друзья императора» Н.Н. Новосильцев, П.А. Строганов, А.А. Чарторыйский разделяют его мнение [7. С 157–163]. А узнав о заключении мира, он в очередном письме к сыну, предложил подписавшим Тильзитский договор «торжественно въехать на ослах» в Петербург [7. С 172].

Несмотря на тильзитское соглашение, англичане продолжали пользоваться в Петербургском обществе большим влиянием. «Единственное средство уравновесить его – это снарядить сюда поскорее посольство, хорошо выбранное и составленное, которое могло бы бросаться в глаза жителям Петербурга своим блеском и возвратило бы нам их хорошее мнение» – писал уполномоченный при российском дворе генерал Савари министру иностранных дел Франции Ш.Талейрану из Петербурга 26 июля 1807 года [8. С 81].

Как известно, английская дипломатия не раз использовала приемы тайной войны. Достаточно вспомнить явную причастность английского посла Ч. Уитворта к заговору против Павла I, прекратившего войну с Францией. Несмотря на то, что большая часть переговоров в Тильзите проходила с глазу на глаз, британское правительство узнало об их содержании.

По мнению отечественного исследователя Е.Б. Черняка, письмо поступило Министру иностранных дел Дж. Каннинге, видимо, из Мемеля, расположенного сравнительно недалеко от Тильзита, через посредничество британского посланника в Копенгагене Гэрлайка. Этот английский дипломат сообщил также о подозрительных передвижениях французских войск на границах с Данией. Дополнительные подробности привез в Лондон английский разведчик Колин Маккензи, находившийся близ Тильзита во время встречи двух императоров. Важные сведения поступили, вероятно, и от графа д'Антрега, поскольку Дж. Каннинг неожиданно для всех вознаграждал его ежегодной пенсией в 400 фунтов стерлингов [9. С. 317].

Следует отметить, что многие исследователи придерживаются иного мнения. Так, Ч.А. Файф полагает, что извещение о содержании переговоров в Тильзите послало в Лондон «лицо, близко стоявшее к царю, так как оно передавало дословные выражения, употребленные Наполеоном во время свидания с Александром I на плоту. Из депеши Каннинга 22 июля видно, что один только этот разговор и был известен английскому министру. Извещавший же об этом разговоре был, по всей вероятности, одним из авторов английской коалиции 1805 г.» [10. С. 256].

Существует также предположение, что информация могла поступить от состоявшего в 1806–1807 годах при штабе русской армии английского офицера Р.Т. Вильсона, входившего в состав миссии лор-

да Хили-Хатчинского [11. С. 124]. Оно вполне вероятно, так как князь С.Г. Волконский упоминает в своих воспоминаниях полковника Вильсона, который находясь в свите генерала М.И. Платова, был одет в казачий мундир, желая «под этим маскарадом увидеть Наполеона без огласки его личности». Подобное любопытство было у многих русских офицеров, находившихся в Тильзите. Как писал тот же Волконский, он и один из его друзей, надев «платье прусских крестьян, успели переехать на французский берег в виде торгующих съестными припасами и имели случай видеть Наполеона ...» [6. С. 126].

Наивно полагать, что Англия согласилась бы на условия Тильзитского мира. Чтобы предотвратить захват датского флота Дании, Наполеон отправил к ее берегам свои корабли с 20 тысячами человек. Войска высадились в ней в середине августа. Датскому правительству было предложено передать флот Британии, которая в свою очередь обязывалась защитить страну от Наполеона на суше и на море. Дания отвергла предложенные условия, и 2 сентября англичане начали обстрел Копенгагена. В течение трех дней оказались разрушенными 1800 домов. Объятый огнем город вынужденно капитулировал, а датский флот как военный трофей отправился в Британию.

Ничего не зная о скрытых договоренностях двух императоров Европа была возмущена нападением Англии на нейтральное государство. Британия не разглашала полученные из Тильзита сведения, а Наполеон и Александр в свою очередь также не собирались обнародовать тайные соглашения.

Таким образом, Англия опередила Францию – датский флот стоял в Портсмутской гавани. Тем самым британцы обезопасили себе проход через пролив и, кроме того, захватили все запасы копенгагенского арсенала.

Нападение на Данию и отказ от мирных переговоров с Францией привели к разрыву российско-британских отношений. Декларация об этом была обнародована 24 октября 1807 года [11. С. 126].

Впервые в истории российско-английских отношений Россия вступила в войну с Великобританией, во время которой не произошло ни одного крупного конфликта на суше. Что касается морских баталий, то 23 августа 1808 года между адмиралом Ч. Коттоном и вице-адмиралом Д.Н. Сенявиным была заключена в Лиссабоне конвенция. Согласно ей российская эскадра, которая до Тильзитских соглашений должна была сражаться совместно с английским флотом против Турции, передавалась британской стороне в качестве залога и возвращалась России в случае восстановления союзнических отношений с Британией. При этом члены экипажей кораблей могли немедленно вернуться домой.

В действиях адмиралов, как справедливо отмечает отечественный исследователь А.А. Орлов, «безусловно, проявилось желание определенных кругов в России и Великобритании не превращать политический конфликт в кровопролитную войну» [11. С. 130–131].

В то же время этот конфликт нанес серьезный удар по морской торговле России и ее финансам. После оглашения Декларации от 18 декабря 1807 года к российским берегам подошел британский флот, кото-

рый взял под свой контроль всю акваторию Северного и Балтийского морей, прервав все торговые связи России с Европой [11. С. 130–135].

В Тильзите была решена судьба еще одной нейтральной страны – Португалии. Наполеон потребовал от нее закрытия всех портов для захода английских судов, объявления войны Великобритании и конфискации имеющейся в стране британской собственности. 12 октября Наполеон получил от португальского регента согласие на объявление войны Англии и отказ в конфискации принадлежащей ей собственности. Наполеон отозвал из Лиссабона своего посланника. Он приказал Жюно перейти границу соседней Испании и двинуться на Португалию. 24 октября в Фонтенбло был заключен договор между Наполеоном и Карлом IV о разделе Португалии. Наполеон решил завладеть ею и сделать орудием распространения своего неограниченного владычества на всем Пиринейском полуострове [10. С. 259].

Таким образом, подписанные в Тильзите акты не только изменили карту Европы в начале XIX века, но и уничтожили понятие «нейтралитета» отдельных европейских государств. Наполеон проявил вероломство по отношению не только к европейским странам, но и к Турции. Заворяя Селима III в дружбе и обещая неприкосновенность его владений, он предлагал Александру I возможный раздел европейских владений Турции. В то же время тильзитский договор был направлен и на ослабление России на Балканах.

События 1807 года в очередной раз подтвердили главный политический принцип Наполеона: «Мой принцип таков – Франция прежде всего».

В России мало кто верил в прочность тильзитских соглашений. Как писал позднее выдающийся реформатор и законодатель граф М.М. Сперанский: «Тильзитский мир для Франции всегда был мир вооруженный» [1. С. 474]. Мир на Востоке нужен Наполеону только для сокрушения Англии.

Тильзит также лишь на время отодвинул вторжение Франции в Россию. В целом русский посланник в Лондоне граф С.Р. Воронцов оказался во многом прав, предостерегая императора от заключения этого соглашения. Он ошибся лишь в одном – Тильзит не сломил дух русской нации. И 1812 год стал лучшим тому подтверждением.

## **Список литературы**

1. История дипломатии: в 3-х т. – М., 1953. – Т. 1.
2. Тарле Е.В. Наполеон. – М., 1992.
3. Давыдов Д. Военные записки. – М., 1940.
4. Вандаль А. Наполеон и Александр I: в 3-х т. – Спб., 1910. – Т. I.
5. Акты, подписанные в Тильзите между Францией и Россией // Наполеон и Александр I. От Тильзита до Эрфурта: в 3-х т. – Спб., 1910. – Т. I.
6. Волконский С.Г. Записки. – Иркутск, 1991.
7. Архив князя Воронцова. Кн. 17 (пер. с фр).
8. Дипломатические сношения России и Франции в эпоху Наполеона в 5-и т. – Спб., 1893. – Т. 4. (1807-1808 гг.).

9. Черняк Е.Б. Секретная дипломатия Великобритании. Из истории тайной войны. – М., 1975.
10. Файф Ч.А. История Европы XIX века. – М., 1889.
11. Орлов А.А. Союз Петербурга и Лондона. – М., 2005.

## TILSIT AGREEMENT OF 1807. CREATION OF A NEW EUROPEAN POLITICAL SYSTEM

**O.J. Zakharova,**

Professor of Lomonosov Moscow State University  
Doctor of Historical Sciences

**Annotation.** The article analyzes the progress of the negotiations at Tilsit, their results, economic and political consequences for the European countries and Russia. The response of members of the Russian state elite is shown, in particular, the harsh statements on this agreement of the Russian ambassador in London, Count S.R. Vorontsov.

The special attention is paid to the analysis of the “Treaty of Union” ratified by Napoleon and Alexander I at Tilsit, which was not subject to disclosure. In this Treaty France and Russia declared that neither will tolerate a neutral position to Britain of any of the European countries. In particular, according to the Treaty, Austria, Denmark, Portugal and Sweden had to declare war on England and close all their sea harbors for its ships.

Thus, the author states that the acts signed at Tilsit not only changed the map of Europe, but also encroached on the destruction of the neutrality concept of certain European countries.

**Key concepts:** international relations, coalition, neutral states, politics, economics, diplomacy.

### References

1. Istoriya diplomatii: v 3-h t. – М., 1953. – Т. 1.
2. Tarle E.V. Napoleon. – М., 1992.
3. Davydov D. Voennye zapiski. – М., 1940.
4. Vandal' A. Napoleon i Aleksandr I: v 3-h t. – Spb., 1910. – Т. I.
5. Akty, podpisannyye v Til'zite mezhdru Frantsiye i Rossiiy // Napoleon i Aleksandr I. Ot Til'zita do Erfurta: v 3-h t. – Spb., 1910. – Т. I.
6. Volkonskiy S.G. Zapiski. – Irkutsk, 1991.
7. Arhiv knyazya Vorontsova. Kn. 17 (per. s fr).
8. Diplomaticheskie snosheniya Rossii i Frantsii v epohu Napoleona v 5-i t. – SPb., 1893. – Т. 4. (1807-1808 gg.).
9. Chernyak E.B. Sekretnaya diplomatiya Velikobritanii. Iz istorii taynoy voyny. – М., 1975.
10. Fayf Ch.A. Istoriya Evropy XIX veka. – М., 1889.
11. Orlov A.A. Soyuz Peterburga i Londona. – М., 2005