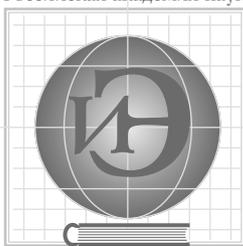


Российская академия наук



Институт экономики

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

РАЗВИТИЕ СФЕРЫ ТРУДА
В РОССИИ: ИСТОКИ ПРОБЛЕМ,
СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ
И ВЫЗОВЫ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Под редакцией
И.В. Соболевой и А.П. Седлова

Москва
2019

ББК 65.011 65.013

Р 17

Рецензенты:

д.э.н. М.С. Токсанбаева

д.э.н. Т.В. Чубарова

Р 17 **Развитие сферы труда в России: истоки проблем, современные тренды и вызовы глобализации:** Сборник / Под ред. И.В. Соболевой и А.П. Седлова. – М.: ИЭ РАН, 2019. – 306 с.

ISBN 978-5-9940-0658-0

Аннотация. В сборнике проанализированы особенности и проблемы развития сферы труда в России в условиях глобализации и цифровизации экономики. Рассматриваются демографические и социально-экономические вызовы в области развития национального трудового потенциала и системы трудовых отношений. Особое внимание уделено проблеме оптимизации потоков трудовой миграции и институциональным механизмам ее регулирования.

ББК 65.011 65.013

© Институт экономики РАН, 2019

© Коллектив авторов, 2019

© В.Е. Валериус, дизайн, 2007

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	7
----------------	---

Раздел I

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ: ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

И.В. Соболева

Трудовой потенциал на различных этапах российских реформ.....	12
---	----

Е.С. Кубишин

Демографическая основа развития трудового потенциала: глобальные вызовы в российском преломлении.....	37
---	----

О.А. Александрова

Расширение горизонтов планирования — условие инвестирования в человеческий капитал.....	68
---	----

Г.А. Подвойский

Будущее сферы труда: повестка дня.....	82
--	----

Раздел II

ТРЕНДЫ И ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

М.И. Воейков

Государственный патернализм и трудовые отношения в условиях глобализации.....	102
---	-----

Э.Н. Соболев

Влияние глобализации на формирование российской трудовой модели.....	128
--	-----

М.Н. Федорова

Некоммерческие организации как субъекты социально-трудовых отношений.....	143
---	-----

Раздел III

ОПЛАТА ТРУДА И ВОСПРОИЗВОДСТВО РАБОТНИКОВ

Э.Н. Соболев

Особенности оплаты труда в российской экономике на фоне мировых трендов	160
---	-----

П.В. Савченко, М.Н. Федорова

Трансформация распределительных отношений
в постсоветской России: конвергенция закона распределения
по труду и закона возмещения затрат на рабочую силу..... 183

С.А. Долматова

Проблема работающих бедных в современной России
в условиях глобализации..... 196

Раздел IV

МИГРАЦИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТРУДА**А.П. Седлов**

Иммиграционный человеческий капитал современной России:
оценки в глобальных измерениях..... 210

М.Е. Баскакова

Проблемы формирования и развития общего рынка труда
на пространстве ЕАЭС..... 233

А.П. Седлов

Россия как центр миграционного притяжения стран СНГ..... 260

Т.А. Бараненкова

Проблема утечки умов в условиях становления и развития
рынка труда постсоветской России 279

ВВЕДЕНИЕ

В сфере труда зарождаются многие болезненные проблемы нашей страны. Поэтому ее пристальное изучение, анализ причин возникающих здесь проблем и обоснование возможных путей их преодоления представляется весьма актуальным. Сегодня особенности и тенденции развития сферы труда в России формируются под воздействием по крайней мере трех групп факторов. Прежде всего это факторы зависимости от прошлого, отражающие влияние траектории социально-экономического развития, при формировании которой проблемы советского периода наложились на новые, возникшие в ходе смены экономической модели.

Вторая группа факторов связана с процессом глобализации. Ее влияние происходит по ряду направлений.

Во-первых, с отказом от замкнутости экономики Россия оказалась втянутой в процесс формирования транснационального разделения труда по критерию оптимизации размещения и использования ресурсов в рамках мировой системы хозяйства. Под давлением глобальной конкуренции структура национальной экономики и, соответственно, структура занятости населения в короткие сроки претерпели коренные изменения, сформировавшие зависимость от мирового сообщества в вопросах обеспечения жизненно важных потребностей, которые ранее удовлетворялись самостоятельно.

Во-вторых, глобализация облегчила проникновение в российскую действительность международных трудовых стандартов, что ускорило перестройку сложившейся в советский период системы управления трудовыми ресурсами, механизмов и инструментов правового регулирования социально-трудовых отношений.

В-третьих, в условиях глобализации труд и капитал приобретают высокую пространственную мобильность. Усиление неравенства и дальнейшая интенсификация миграционных потоков является наиболее очевидным проявлением глобализации. Экономические и социальные риски развитых стран определили смену либеральной миграционной парадигмы на ограничения массовой миграции и преференции квалифицированному труду. Миграционная доктрина России основана на ограничениях миграции из бедных стран СНГ, однако на глобальном рынке квалифицированного труда она является реципиентом-аутсайдером. Очевидно, что западные санкции, переориентация Украины и Молдовы в сторону ЕС, объективные оценки миграционной привлекательности для соотечественников и квалифицированных кадров из развитых стран дают основание для нового взгляда на регуляторы движения населения.

Взросшая пространственная подвижность капитала снижает его зависимость от институтов, представляющих интересы национальных государств и работников. Угроза ухода капитала в другой регион подталкивает национальные власти к маневрированию и корректировке действий, направленных на его удержание, в том числе путем создания благоприятных условий для обеспечения гибкости рынка труда. Это ослабляет возможности борьбы трудящихся за защиту своих прав и осложняет решение стратегической задачи обеспечения достойной занятости. Вместе с тем, интеграционные процессы противоречивы и во многих проявлениях начинают терять силу. Так, брексит, торговые войны, антироссийские санкции, закат либеральной миграционной парадигмы в развитых странах являют мощные антиглобалистские тенденции.

Третья группа факторов генерируется прогрессом технологии, порождающим изменение системы организации и управления трудом, содержания трудовых функций, пересмотром требований работодателя к наемному работнику и положения личности в системе наемного труда. Главным требованием к человеку становится гибкость, готовность к постоянному обновлению накопленных в процессе базового общего и профессионального образования знаний и навыков. Применительно к рынку труда и трудовым отношениям это означает расширение нестандартных форм занятости, сопровождающееся снижением социальной защищенности работников. Дополнительный импульс трансформации условий занятости придает новая волна технологической революции, одним из ключевых направлений которой является развитие революционных по своему характеру цифровых технологий. Они преобразуют не только способы передачи, поиска и обработки информации, но и механизмы накопления человеческого капитала и взаимоотношения в сфере труда. Камертон этим процессам задается наиболее акторами сферы труда – транснациональными корпорациями. Таким образом, глобализация действует в направлении развития гибкости социально-трудовых отношений.

Следует отметить, что интеграционные процессы противоречивы и сегодня во многих проявлениях начинают терять силу. Так, брексит, торговые войны, антироссийские санкции, закат либеральной миграционной парадигмы в развитых странах являют мощные антиглобалистские тенденции.

В сборнике перспективы развития сферы труда в России рассматриваются с учетом исторического контекста, включающего анализ старых проблем в сфере труда, унаследованных от советского периода, новых проблем, возникших в процессе демонтажа советской системы и встраивания в мировую систему хозяйствования, а также новейших проблем, которые обозначились в последнее десятилетие в связи с изменением мирового контекста и наступлением цифровой экономики.

В первом разделе рассмотрены различные аспекты воспроизводства национального трудового потенциала и обозначившиеся в связи с этим вызовы. Второй раздел исследует проблему развития трудовых отношений, влияния государственного патернализма и глобализации на этот процесс. Третий раздел посвящен сердцевинной, на наш взгляд, проблематике развития трудовой сферы — оплате труда и ее достаточности для поддержания социально приемлемого уровня воспроизводства работников. В четвертом разделе на основе анализа масштабов, направлений и качества трудовой миграции обосновываются направления развития национальной миграционной стратегии и институциональных механизмов регулирования миграционных потоков.

Раздел I

НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ:
ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

И.В. Соболева

доктор экономических наук, главный научный сотрудник
Института экономики Российской академии наук

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ РОССИЙСКИХ РЕФОРМ

Статья отслеживает этапы модификации процессов воспроизводства трудового потенциала национальной экономики на протяжении постсоветского периода. Специальное внимание уделяется воздействию на эти процессы глобализации и политики государства на различных этапах российских реформ: в период кризисного экономического спада, на этапе восстановительного роста и на протяжении последнего десятилетия, характеризующегося наступлением цифровой экономики, предъявляющей новые требования к человеческому капиталу работников.

Ключевые слова: *трудовой потенциал, глобализация, воспроизводственная нагрузка на заработную плату, обновление человеческого капитала, цифровая экономика, виртуальная утечка умов.*

Irina V. Soboleva — doctor habilitatus in economics, chief research fellow of the Institute of economics of the Russian academy of sciences, Moscow, Russia. irasobol@gmail.com

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ACROSS THE STAGES OF RUSSIAN REFORMS

The article tracks the processes of labor potential reproduction during the period of post-Soviet development. Special attention is paid to the impact made on these processes by globalization and by state policy at various stages of Russian reforms: during the period of crisis economic downturn, during the stage of recovery growth and over the past decade, characterized by the onset of digital economy, which generates new challenges for the human capital of workers.

Keywords: *labor potential, globalization, reproductive burden on wages, renewal of human capital, digital economy, virtual brain drain.*

На момент вступления в процесс социально-экономических трансформаций масштабность и высокое качество доступных трудовых ресурсов справедливо считались важнейшим конкурентным преимуществом России. Согласно переписи населения 1989 г., доля взрослого населения с университетским образованием составляла 13%, а доля взрослых с недостаточным образованием (менее 8 лет) — около 37%. Для сравнения соответствующие показатели для стран Восточной Европы в начале рыночных реформ составили 5,3% против 54,6% для Польши, 5,8% против 66,9% для Венгрии, 5,7% против 75,7% для Болгарии и 3,5% против 57,3% для Чехословакии [6, с. 27]. В начале 1990-х годов в авторитетном рейтинге образовательных достижений, составленном Барро и Ли, Россия занимала третье-четвертое место. Однако уже в ходе первого десятилетия реформ позиции России ослабли: к концу десятилетия она лишь замыкала десятку [14].

Несмотря на то, что Россия продолжала опережать большинство развитых стран по таким показателям, как охват соответствующих возрастных когорт различными уровнями системы образования, число ученых, исследователей и аспирантов, как в абсолютном выражении, так и в расчете на 10000 человек взрослого населения, конкурентное преимущество в области трудового потенциала не принесло экономического успеха. Из сильной индустриальной, хотя и милитаризированной, экономики, значительная часть работающего населения которой была занята в высокотехнологичных отраслях, в процессе реформ Россия постепенно трансформировалась в экономику среднего уровня, сильно зависящую от нефти и газа с незначительной долей инновационных товаров и услуг как в ВВП, так и в экспорте. Изначально мощный трудовой потенциал не только не стал залогом инновационного роста, но и сам постепенно деградировал. В немалой степени такому неблагоприятному развитию событий способствовали процессы глобализации.

Исследователи Всемирного банка дают рабочее определение глобализации как растущей интеграции экономик

и обществ по всему миру в результате потоков через национальные границы товаров, услуг, капитала, людей, технологий, идей и культуры [16; 17]. Следует подчеркнуть, что такие элементы, как идеи и культура, очень важны для формирования результатов глобализации. Среди нематериальных товаров и потоков капитала чаще всего упоминается передача технологий, ведущая к технологическим изменениям, требующим обновления квалификации [17; 18; 20]. Однако в последние годы многие авторы обращают внимание на передачу ценностей и норм [13; 15; 21]. Это нематериальное воздействие глобализации сыграло важную роль в модификации процессов воспроизводства трудового потенциала постсоветских экономиках, включая Россию.

Стартовые позиции

На старте реформ Россия была закрытой экономикой и относительно эгалитарным обществом, характеризующимся высоким уровнем социально-экономической защищенности всех категорий населения, что достигалось посредством негласного социального контракта между государством и гражданами. В его основе — патерналистское отношение государства, которое всегда «лучше знало», что хорошо для его граждан, и брало на себя ответственность за их благополучие. В стране поддерживалась полная занятость, а уровень законодательно установленной минимальной заработной платы примерно в полтора раза превышал так называемый минимальный потребительский бюджет [8, с. 17]. Таким образом, обеспечивался невысокий, но социально приемлемый уровень жизни для большинства населения.

При этом возможности для развития гражданского общества были минимальны и не оставляли пространства для диалога социальных слоев и групп с различными интересами. Ситуация оказала большое влияние на менталитет людей, который характеризовался нежеланием брать на себя ответственность и готовностью делегировать принятие решений на верхние уровни в сочетании с преобладанием коллективист-

ских норм и моделей поведения над ценностями индивидуального успеха.

Позиции работников, обладающих высокой квалификацией, отличались двойственностью. Заработная плата для различных профессий устанавливалась строго в соответствии с тарифной сеткой, которая учитывала не только уровень квалификации, но и условия труда, а также относительную общественную значимость профессии и сферы деятельности в преломлении к стратегическим целям государства. В результате заработная плата в металлургии, машиностроении и других отраслях, связанных с оборонным комплексом, была относительно выше, в то время как у занятых в секторе, ориентированном на удовлетворение потребностей населения, в том числе социальных (у работников здравоохранения, образования и культуры), относительно ниже. При этом сильные обязательства по минимальной заработной плате оставляли мало простора для ее дифференциации. Тенденция к уравнительному распределению приводила к тому, что выигрыш в заработной плате, который давала высокая квалификация, как правило, в любом случае был невелик. Тем не менее, получение высшего образования давало важные нематериальные выгоды, такие как более высокая удовлетворенность содержанием трудовой деятельности, автономия на работе, лучшие условия труда и уважение окружающих.

К тому же скромный уровень денежных доходов был в значительной степени смягчен очень высокой деконмодификацией труда. Бесплатный или сильно субсидируемый доступ к ключевым социальным благам являлся важнейшим фактором повышения качества национального трудового потенциала. Государство стремилось к единому стандарту предоставления социальных благ (хотя на практике качество здравоохранения и школьного образования в городах, особенно в крупных городах, было лучше, чем в сельской местности), в значительной мере уделяя внимание удовлетворению разнообразия индивидуальных предпочтений. Был сделан сильный акцент на продвижении равенства возмож-

ностей в ключевых сферах самореализации. Предоставление широкого доступа к образованию было первостепенным приоритетом. До 1970-х годов государственные расходы на образование в процентах от ВВП росли, как минимум, в течение двух десятилетий, вдвое превышая соответствующую долю в ВВП США [7].

В индустриальную эпоху сложившаяся ситуация действовала как эффективное средство предотвращения бедности и социальной изоляции, продвижения эгалитарных целей и в то же время приносила видимые экономические преимущества. Высокий престиж квалифицированной профессиональной деятельности стимулировал молодых людей инвестировать в образование, доступность социальных благ позволяла им реализовать свои амбиции независимо от социального статуса и экономических возможностей семей, а «железный занавес» перекрывал возможности оттока квалифицированной рабочей силы из национальной экономики. Поддержание полной устойчивой занятости, в большинстве случаев соответствующей профилю полученного образования, не только обеспечивало уверенность в завтрашнем дне, но и способствовало динамичному обновлению и приросту человеческого капитала в процессе трудовой деятельности.

Таким образом, системе удалось объединить мощные стимулы к накоплению человеческого капитала и, следовательно, высокое качество трудового потенциала с эгалитарной политикой распределения доходов и низким неравенством. По данным Росстата, на момент начала реформ коэффициент Джини для совокупных денежных доходов составил всего 0,260, а коэффициент Джини для заработной платы – 0,317. Оба показателя были ниже, чем в большинстве развитых стран, не говоря уже о таких развивающихся странах, как Бразилия, Колумбия и Чили.

С постиндустриальной эпохой, повлекшей за собой глобализацию, многое изменилось. Мир, в котором инновации имеют решающее значение для национальной конкурентоспособности, предъявляет новые требования к навыкам

и личным качествам людей, не совместимые с эгалитарными патерналистскими ценностями и ограниченными экономическими свободами центрально управляемой экономики. Наряду с образованием и навыками ключевыми факторами экономического успеха становятся такие качества, как креативность, инициатива, готовность и способность брать на себя ответственность и риск. Эти вызовы нового этапа мирового развития сделали неизбежной перспективу радикальных реформ в российской экономике и обществе.

Идеология реформ

Российские реформы были нацелены на достижение двойной цели: способствовать переходу от центрально управляемой к рыночной экономической системе и удовлетворить конкурентные требования глобальной экономики, сопряженные с серьезными рисками как в экономической, так и в социальной сферах. При этом, как уже отмечалось, стартовые позиции России были весьма благоприятны. По сравнению с большинством постсоциалистических стран Россия столкнулась с рыночными реформами, обладая лучшим человеческим капиталом и более широкими возможностями для его реализации. Страна обладала развитым, хотя и смещенным в сторону военной промышленности, ядром индустриальных отраслей и развитой системой социальных гарантий, вполне отвечающим стандартам современного социального государства. Тем самым присутствовала основа для обеспечения достойной занятости квалифицированной рабочей силы и сбалансированного воспроизводства трудового потенциала. Поэтому в случае России следовало разработать индивидуальную стратегию социально-экономических реформ с учетом ее конкурентных преимуществ.

Однако изначально на вооружение был принят стандартный неолиберальный подход, закрепленной в принципах Вашингтонского консенсуса, не позволивший использовать потенциал, которыми обладала страна. Следует подчеркнуть, что все принципы Вашингтонского консенсуса, а не только

торговля и либерализация иностранных инвестиций, являются продуктом и отражением глобализации. Как говорится в докладе МОТ, «в умах многих людей глобализация приравнивается к глобальному применению так называемого Вашингтонского консенсуса, подразумевающего одиннадцать ключевых политических обязательств... В основе этого политического пакета лежит вера в то, что национальные правительства должны ослабить власть над национальной политикой и приспособливаться к диктату глобальной модели, определенной и продвигаемой базирующимися в Вашингтоне международными финансовыми институтами. Эти институты можно в некотором смысле назвать акушерами глобализации и, в частности, экономической либерализации» [18, р. 20].

Широкое распространение идей мейнстрима среди исследователей и политиков во многих развивающихся рыночных экономиках является одним из наиболее ярких проявлений процесса глобализации. Именно благодаря ему в России была выбрана не отвечающая ее национальным интересам стратегия минимизации роли государства в экономической и социальной сферах и быстрой приватизации, которая при поддержке международных организаций, отражающих интересы транснационального капитала, последовательно проводилась в жизнь в течение первого десятилетия реформ. Результатом стал серьезный экономический спад, сопровождавшийся регрессивными изменениями в структуре ВВП и занятости, снижением социально-экономической защищенности населения и стремительным углублением неравенства. Ситуация способствовала массовому развитию примитивных форм предпринимательской инициативы, воплотившихся в стратегиях выживания, и подорвала основы обновления и накопления человеческого капитала.

Первые итоги

За период рыночных реформ качество и структура занятости претерпели значительные изменения. На первый взгляд тренд изменения занятости в условиях экономической

либерализации можно оценить как позитивную тенденцию, поскольку наблюдался стабильный рост доли занятости в третичном секторе (с 41,9% в 1992 г. до 53,1% в 2000 г.) при одновременном снижении доли первичного и вторичного секторов (табл. 1). Это соответствует изменениям в структуре занятости в развитых странах, отражающим переход к постиндустриальной стадии экономического развития.

Таблица 1. Динамика распределения занятого населения по секторам экономики

Сектор экономики	Занятость						
	1992	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Первичный (сельское и лесное хозяйство), тыс.чел.	10336	10003	8609	8200	7947	7480	7054
Доля, %	14,3	15,1	13,4	12,7	12,2	11,4	10,7
Вторичный (промышленность, строительство), тыс.чел.	29211	23369	19545	19707	19516	19425	19270
Доля, %	40,6	35,2	30,4	30,5	29,8	29,6	29,2
Третичный (услуги, нематериальное производство), тыс.чел.	30210	31604	34135	34676	35704	36440	37054
Доля, %	41,9	46,8	53,1	53,5	54,8	55,5	56,3

Источник: данные Росстата за соответствующие годы.

Однако в случае России доминирование третичного сектора было достигнуто не на основе насыщения материальных потребностей, как в странах «золотого миллиарда», а в результате глубокого кризиса отраслей реального сектора. Доля добавленной стоимости обрабатывающей промышленности в ВВП сократилась на фоне быстрого роста экспорта из добывающего сектора. Доля добывающих отраслей в общей занятости в промышленности увеличилась с 12,5% в 1990 г. до 21% в 1998 г. и 25% на рубеже тысячелетий. В то же время соответствующие показатели для машиностроения составляли 38, 30 и 27% соответственно, для легкой промышленности – 11, 6,7

и 6%. Производство основных продуктов питания и потребительских товаров на душу населения также сократилось. Иными словами, никаких признаков насыщения основных потребностей не наблюдалось.

Рост занятости в третичном секторе был обусловлен главным образом ее расширением в торговле, которая выросла более чем в два раза, а также в государственном управлении, что отражало разрастание бюрократического аппарата. В то же время доля занятости в отраслях, отвечающих за качество экономического роста и формирование человеческого капитала, увеличилась незначительно. Таким образом, за внешне прогрессивным изменением структуры скрывалась тенденция примитивизации занятости.

Сдвиг структуры занятости в направлении видов деятельности, не требующих высокой квалификации, сопровождался троекратным снижением средней заработной платы и ее перераспределением в те немногие области, которые выигрывали от встраивания в мировую экономику — в топливно-энергетический комплекс и в финансовый сектор (табл. 2). Средняя заработная плата в добыче нефти и газа превысила среднюю заработную плату в легкой промышленности, образовании и здравоохранении в 4–6 раз, не говоря уже о сельском хозяйстве. Принимая во внимание высокий уровень задолженности по заработной плате в стагнирующих областях, реальный разрыв в заработной плате скорее всего был еще масштабней.

Таким образом, хорошие рабочие места, обеспечивающие достойную заработную плату и в то же время более высокий уровень социальной защищенности, концентрировались в привилегированных секторах российской экономики. Ключевой тенденцией в распределении заработной платы стала ее растущая зависимость от принадлежности к привилегированному или стагнирующему сектору экономики, что снижало значение в ее формировании факторов образования, квалификации и производительности труда. Это придавало особый акцент проблеме работающих бедных,

Таблица 2. Динамика соотношения заработных плат по отраслям экономики

Отрасль	Уровень заработной платы (% от средней по экономике)				
	1990	1992	1995	1998	2000
Сельское хозяйство	95	66	50	45	40
Промышленность	103	118	112	115	123
в том числе					
Энергетика	121	221	209	203	181
Топливная	148	290	256	237	298
Черная металлургия	117	170	136	136	158
Цветная металлургия	145	250	224	220	278
Машиностроение	101	87	85	89	95
Легкая	82	85	56	51	54
Пищевая	103	127	118	116	108
Строительство	124	134	126	127	126
Торговля	85	81	76	82	71
ЖКХ	74	82	102	105	88
Здравоохранение	67	66	73	69	62
Образование	67	61	65	63	56
Культура	62	52	61	62	55
Наука	113	64	77	99	122
Финансы	135	204	163	199	244

Источник: данные Росстата за соответствующие годы.

ряды которых пополнили высококвалифицированные специалисты, занятые в бюджетных учреждениях образования, здравоохранения, культуры. В 1990-х годах заработная плата врачей, фельдшеров, медсестер, инструкторов в дошкольных учреждениях упала ниже черты бедности, а заработная плата учителей и педагогов превышала прожиточный минимум лишь в 1,1–1,4 раза. Согласно результатам обследования социально-экономической защищенности населения, проведенного Институтом экономики в трех регионах России в рамках Программы социально-экономической безопасности Международной организации труда, среди работников

с заработной платой ниже прожиточного минимума 28,8% имели высшее, а еще 43,3% среднее профессиональное образование. Снижение заработной платы в концентрирующих высококвалифицированную рабочую силу отраслях, имеющих жизненно важное значение для человеческого развития, было наиболее значительным.

Обвальное падение заработной платы происходило одновременно с возрастанием воспроизводственной нагрузки на нее под воздействием разрушения системы социальных гарантий. Быстрая коммерциализация здравоохранения, образования, жилищно-коммунального хозяйства привела к тому, что значительная часть населения, в том числе включенного в регулярную занятость на основе полного рабочего дня, утратила возможность поддерживать социально приемлемый уровень жизни. Рост цен на товары и услуги повседневного спроса привел к натурализации экономики домашних хозяйств. Для четырех из пяти российских семей такие услуги, как химчистка, ремонт обуви, одежды и бытовой техники, стали неподъемны для бюджета, что означало увеличение бремени неоплачиваемого домашнего труда [3, с. 254]. В течение первого десятилетия реформ средние затраты на посещение дошкольных учреждений выросли в десять раз. В результате доля домохозяйств, которые не могли позволить себе услуги детского сада, выросла с 10% в начале 1990-х годов до 58% в 1999 г., когда реальная заработная плата достигла своего минимального уровня [5].

Неизбежным результатом этих событий стал отток работников из неблагоприятных секторов экономики. С одной стороны, активизировалась эмиграция элитных слоев рабочей силы в страны, предлагающие лучшие перспективы трудоустройства. С другой стороны, начался массовый уход производственных рабочих и работников бюджетного сектора в менее квалифицированную, но более выгодную деятельность.

Наиболее распространенной областью «внутренней утечки умов» стала челночная торговля — разновидность

микропредпринимательства, основанного на регулярных коротких поездках за границу для покупки товаров и их перепродажи на уличных рынках. Согласно экспертным оценкам, в течение первого десятилетия реформ по крайней мере 10 миллионов человек (около 15% экономически активного населения) оставили привычную профессиональную деятельность, чтобы работать в челночной торговле, а еще 10 миллионов имели челночную торговлю в качестве вторичной занятости [12]. Эти микропредприниматели были представителями разных профессий – от военных инженеров до музыкантов, учителей и врачей, но эта деятельность была наиболее распространенной среди хорошо образованных людей трудоспособного возраста. Согласно опросу мигрантов из небольших городов, проведенному в 2000 г., девять из десяти челноков имели высшее образование, а 86% были в возрасте от 30 до 50 лет [11]. Другое исследование челночных торговцев, проведенное в 5 регионах России, показало, что представители этого слоя, как правило, были в возрасте от 30 до 40 лет и имели высшее образование, а многие из них также и ученые степени [2].

Будучи изначально вынужденным выбором, челночная торговля стала важным механизмом выживания при отсутствии эффективных социальных амортизаторов. Согласно опросу, проведенному Институтом комплексных стратегических исследований в 2001 году, 44% российских домохозяйств оценили свой уровень жизни как низкий, в то время как среди домохозяйств челночных мигрантов соответствующая цифра составила всего 2,5%, а 63% оценили свое материальное благосостояние как хорошее и очень хорошее.

Некоторые исследования указывали, что в процессе челночной торговли национальный человеческий потенциал обогатился новыми навыками, необходимыми для успешного функционирования в современной рыночной экономике [10]. Тем не менее, большинство были вынуждены признать в целом негативные долгосрочные последствия этапа бурного развития челночной торговли для квалификации работников.

Значительная часть специалистов высшего и среднего звена, а также квалифицированных рабочих утратили свои специфические навыки, знания и умения, что стало основой для обострения структурных дефицитов рынка труда в следующем десятилетии.

Другой важной стратегией выживания, быстро набравшей силу в период реформ и экономического спада, стало развитие подсобного хозяйства. Падение заработной платы и широкое распространение практики административных отпусков на промышленных предприятиях провоцировало отток городских производственных рабочих в нерыночную сельскохозяйственную деятельность. В результате, предполагаемая доля подсобных хозяйств домашних хозяйств в национальной сельскохозяйственной продукции выросла с 26,3% в 1990 г. до 53,6% в 2000 г. Согласно данным Национального обследования рабочей силы, на пике сельскохозяйственного сезона доля рабочего времени, проведенного в подсобном хозяйстве, в общем фактическом рабочем времени в конце 1990-х годов составляла 12–19% для мужчин и 15–24% для женщин. Доля занятого населения, занятого в то же время подсобным хозяйством, в мае–августе обычно превышала 30%, т.е. подсобной сельскохозяйственной деятельностью был занят каждый третий работник.

Таким образом, в период экономического спада можно выделить несколько факторов, заложивших основу проблемных зон в развитии национального трудового потенциала. Во-первых, это быстрый рост несправедливой и неэффективной дифференциации заработной платы на фоне ее обвального снижения. Во-вторых, разрушение системы социальных гарантий, обеспечивавшей доступ к ключевым социальным благам. И наконец, примитивизация занятости, неизбежными результатами которой стали постепенная деградация значительной части накопленного человеческого капитала (а в некоторых случаях и необратимая утрата уникальных технических квалификаций) и широкое распространение неформальных трудовых отношений.

Этап восстановительного роста

В конце 1990-х годов экономический кризис был преодолен и начался этап восстановления. Рост ВВП был в значительной степени вызван быстрым ростом цен на нефть, что означало усиление зависимости российской экономики от конъюнктуры мирового рынка. Тем не менее это сопровождалось заметным улучшением уровня жизни населения и накоплением огромных ресурсов в национальном бюджете.

На рубеже тысячелетий удалось переломить тенденцию к снижению реальной заработной платы. С 1999 по 2009 г. она выросла более чем втрое, превывсив дореформенный уровень. Начиная с 2001 г. рост средней заработной платы сопровождался сокращением ее дифференциации. Соотношение заработков в верхней (самой высокооплачиваемой) и в нижней децильной группах сократилось с 39,6 раз в 2001 г. до 15,8 раз в 2009 г., что в значительной степени было обусловлено постепенным повышением официальной минимальной заработной платы до социально приемлемого уровня. В результате значительная часть населения поднялась выше уровня бедности: к концу периода восстановительного роста уровень бедности составлял 14% по сравнению с 29% в 2000 г.

Восстановление экономики сопровождалось оживлением спроса на различные виды труда и усилением конкуренции работодателей за квалифицированную рабочую силу. В этот период отчетливо обозначились проблемные зоны национального трудового потенциала, сформированные первым десятилетием реформ. Ощутимыми проблемами для работодателей обернулись старение трудовых коллективов в результате оттока с предприятий молодых квалифицированных кадров в период экономического спада, снижение качества профессионального образования и сокращение подготовки рабочих и специалистов среднего звена. На многих предприятиях нарушение нормального цикла смены поколений в период кризисного спада привело к возникновению демографической ямы — исчезновению ответственного за

сохранение и воспроизводство внутрифирменного человеческого капитала ядра рабочего коллектива, которое, как правило, формируется из работников, находящихся на пике трудоспособного возраста.

Важным фактором усиления кадрового голода стали особенности системы профессионального образования. Реформы в системе образования России начались вместе с общеэкономическими реформами и основывались на той же логике неолиберального мейнстрима. Их архитекторы были убеждены, что опора на рынок в этой сфере будет способствовать улучшению качества подготовки специалистов. Доля расходов на образование в ВВП постепенно снизилась с 4,2 до 3,1%. Сокращение государственных расходов сопровождалось быстрым ростом числа частных учебных заведений, не имеющих необходимой материальной и кадровой базы и ориентированных на запросы потребителей их услуг, а не на потребности экономики в кадрах. В результате в течение десятилетия доля первокурсников в области экономики и управления выросла с 18% от общего числа поступивших в университеты до 34%, а их абсолютное число увеличилось в пять раз. Доля самых популярных технических профессий, таких как программирование и информационные технологии, выросла только с 1,5 до 2,1%, а абсолютная численность обучающихся увеличилась в 3,4 раза. По остальным техническим специальностям рост был намного меньше, если вообще был [9].

Сбои рынка, вызванные несовершенным и асимметричным потоком информации, стали причиной снижения стандартов качества образования. Это объясняет, в частности, испытываемый работодателями дефицит квалифицированных управленческих кадров, несмотря на быстрое расширение объемов подготовки по специальности «менеджмент». Согласно независимому опросу, проведенному в Поволжском федеральном округе, четыре из пяти работодателей подтвердили, что по крайней мере каждый второй выпускник, которого они нанимали, нуждался в серьезном дополнитель-

ном обучении. Наихудшие оценки со стороны работодателей получили выпускники новых, не имеющих традиций вузов и факультетов.

Факторы, подрывающие систему среднего профессионального образования, имели как экономические, так и нормативные корни. С одной стороны, снижение стандартов вступительных конкурсов сделало академические требования при поступлении относительно легко преодолимыми, а масштабы приема на популярные специальности легко увеличивались под воздействием потребительского спроса, игнорируя растущую потребность в квалифицированных рабочих и технических специалистах. С другой стороны, разрушение культуры рабочего класса привело к растущему нежеланию молодых людей заниматься физическим трудом.

В период восстановительного роста нарастали также территориальные диспропорции национального трудового потенциала. Толчком к его началу послужила девальвация рубля по отношению к доллару США в августе 1998 г., которая привела к повышению конкурентоспособности национального экспорта. Этот механизм способствовал быстрому развитию ограниченного числа глобально конкурентоспособных отраслей, усиливая структурный перекос в экономике и межотраслевую и межрегиональную дифференциацию условий занятости. Выиграли прежде всего занятые в успешно глобализирующихся добывающих отраслях, а также в информационной и финансовой инфраструктуре, в основном сосредоточенной в столичных регионах. Лучшие рабочие места с достойной заработной платой и перспективами карьеры предлагались осваивающими российский рынок иностранными компаниями, базирующимися в нефтедобывающих регионах и имеющими штаб-квартиры и представительства в столицах и других крупных городах.

Постепенно финансовые и нематериальные ресурсы, а также возможности карьерного роста и заработка концентрировались примерно в 10% российских городов, куда стекались наиболее квалифицированные и амбициозные кадры

из менее благоприятных территорий. Таким образом, большинство россиян, проживающих в малых и средних городах и сельской местности, столкнулись со значительно худшими возможностями карьерного роста и заработка по сравнению с жителями крупных городов и столиц.

В благополучных районах, где размещаются успешные предприятия и финансовая инфраструктура, преодолению дефицита квалифицированной рабочей силы наряду с трудовой миграцией способствовала также разработка внутрикорпоративных механизмов, компенсирующих сбои в системе формального образования. Нефтегазовые компании создавали корпоративные университеты и спонсировали широкий спектр учебных программ, образуя, таким образом, анклав восстановления человеческого капитала.

Практики кадрового менеджмента, принесенные на российскую почву иностранным капиталом, были восприняты и в крупных российских корпорациях, которые также развернули программы по обучению персонала. Несмотря на то, что корпорации предпочитают специализированные тренинги, практика показала, что многие навыки и компетенции, получаемые в процессе внутрикорпоративного обучения, востребованы и за их пределами. Крупные компании столкнулись с проблемой оттока молодых, но уже хорошо обученных и имеющих достаточный производственный опыт работников. Накопив стартовый человеческий капитал, многие из них вновь выходят на открытый рынок труда в поисках более выгодных условий занятости. Таким образом, развитие внутрикорпоративных структур подготовки и переподготовки кадров генерирует важный для развития национального человеческого потенциала позитивный внешний эффект: прирост и обновление человеческого капитала работающего населения в регионах присутствия крупного капитала. По весьма точному выражению одного из руководителей крупной международной нефтедобывающей компании, открывшей филиалы в России, представляемая им структура постепенно стала «главной кузницей кадров для всего региона».

Таким образом, второе десятилетие реформ оказало противоречивое влияние на развитие национального трудового потенциала. С одной стороны, оно характеризовалось обострением структурных диспропорций между параметрами накопленного человеческого капитала и потребностями растущей экономики. С другой стороны, рост спроса на квалифицированный труд, частичное восстановление воспроизводственной функции заработной платы и формирование крупными, в том числе транснациональными, корпорациями механизмов, позволяющих в некоторой мере компенсировать провалы системы профессионального образования, способствовали приостановлению процессов деградации национального трудового потенциала.

Новые вызовы текущего десятилетия

Маркерами последнего десятилетия стали неустойчивость экономической конъюнктуры, значительные колебания поступлений от экспорта топливных ресурсов, экономические санкции со стороны стран «золотого миллиарда» и интенсивное наступление цифровой экономики. Важнейшим глобальным вызовом, который все более ошутимо дает о себе знать в России, стало старение населения, а значит, физическое сокращение трудового потенциала и возрастание воспроизводственной нагрузки на работающих. Одновременно более активную позицию в решении социальных проблем и в сфере труда стало занимать государство. Все это не могло не повлиять на процессы воспроизводства трудового потенциала.

Сегодня все большее число стран начинает ощущать серьезный демографический дисбаланс, связанный со снижением численности и доли трудоспособного населения. В России абсолютное сокращение трудоспособного населения обозначилось с середины 2000-х гг. За период с 2006 по 2017 г. число лиц трудоспособного возраста сократилось с 90,4 млн человек до 83,2 млн человек, в то время как число лиц старше трудоспособного возраста за тот же период возросло с 29,4 до 36,7 млн человек. Согласно демографическим прогнозам

Росстата, абсолютного прироста трудоспособного населения можно ожидать не ранее 2030 г. Экономические последствия старения населения очевидны: увеличение нагрузки на работающих и на пенсионную систему, необходимость поиска путей продления трудовой жизни. Именно это обстоятельство легло в основу крайне непопулярной, но неизбежной в сложившихся обстоятельствах пенсионной реформы. Проводимое в ее рамках повышение пенсионного возраста преследует не только финансовые цели, но и необходимость вовлечения в экономику дополнительных трудовых ресурсов.

В то же время уже в ходе экономического кризиса, накрывшего Россию в 2009 г., выявились зоны неэффективной занятости, затронувшие прежде всего младшее поколение работников. На протяжении благополучного периода в российских компаниях сформировалась прослойка представительской избыточной занятости управленческого и офисного персонала. Согласно экспертным оценкам, с наступлением кризиса крупные компании, работающие в сфере информационных технологий, сократили свой офисный персонал, как минимум, на 10–15%, в нефтегазовых компаниях сокращение достигло 20% [1]. При этом работодатели не спешили расставаться с квалифицированными рабочими, инженерами и техниками, так как понимали, что компенсировать потерю этой рабочей силы, когда рост возобновится, будет сложно. Искусственно растущий рынок труда для квазипрофессионалов резко сократился при растущей доли выпускников университетов, испытывавших трудности с трудоустройством.

Неоднозначное воздействие на социально-экономические позиции работающего населения оказывает бурное развитие цифровых технологий. Оно порождает новый источник неравенства — так называемое цифровое разделение (*digital divide*). В сфере занятости оно оборачивается снижением конкурентоспособности больших групп работников, не обладающих в необходимой степени навыками компьютерной и интернет-грамотности. Прежде всего это касается работников старших возрастов, чей человеческий капитал в условиях наступления

цифровой экономики не находит спроса ввиду недостаточности комплементарных навыков цифровой грамотности.

Дать оценку остроты этой проблемы возможно на основе Комплексного наблюдения условий жизни населения, которое с 2011 г. периодически проводится Росстатом. Обследование показало, что возможности использовать преимущества цифровой экономики весьма неравномерно распределены среди населения страны. С возрастом уровень компьютерной грамотности плавно снижается. При довольно высоких темпах расширения охвата взрослого населения компьютерной грамотностью и доступом в Интернет улучшение показателей вовлеченности в цифровую экономику происходит в основном за счет притока новых молодежных когорт, в то время как уровень адаптированности к новым условиям старшего поколения остается невысоким. В возрастной группе 55–59 лет навыки компьютерной и интернет-грамотности отсутствуют более чем у 40% опрошенных (49,5%), а в возрасте 60–64 года – более чем у половины [4]. Таким образом, наступление цифровой экономики усиливает конкурентное преимущество молодежи в сфере занятости. Это ставит под вопрос перспективы эффективного смягчения демографического дефицита рабочей силы путем повышения трудоспособного возраста.

Наряду с сугубо экономическими проблема имеет весьма болезненный социальный аспект. В результате стремительного распространения цифровых технологий базовыми становятся принципиально новые потребности, невозможность удовлетворить которые препятствует не только успешной интеграции в сферу труда, но и полноценному участию в жизни общества. Это актуализирует необходимость разработки жизнеспособных программ адаптации к реалиям цифровой экономики лиц старших возрастов и ставит вопрос о необходимости пересмотра структуры потребительской корзины, лежащей в основе расчета величины прожиточного минимума, включению в него затрат на доступ к нематериальным благам, прочно вошедшим в повседневную жизнь.

Важнейшим маркером активизации политики государства в сфере труда стало законодательное закрепление на исходе текущего десятилетия нижней планки минимальной заработной платы на уровне регионального прожиточного минимума. Сопоставление итогов двух последних раундов обследования предприятий о распределении численности работников по размерам заработной платы, проводимого Росстатом раз в два года в апреле, показало, что это способствовало весомому повышению трудовых доходов основной массы официально оформленных наемных работников. Если в 2017 г. заработная плата среднего работника составляла около 2,52 прожиточных минимума, то в 2019 г. она повысилась до 3,36 прожиточных минимумов, что позволяет обеспечить социально приемлемый уровень жизни средней семье с двумя-тремя детьми (при условии, конечно, что оба родителя работают).

Аспектом развития национального трудового потенциала, где рост целенаправленных усилий государства ощущается наиболее заметно, является формирование кадрового ядра цифровой экономики. Контрольные цифры приема в вузы по специальностям, связанным с информационными технологиями, растут в среднем на 30% в год. По данным Мониторинга развития информационного общества, осуществляемого Росстатом на ежегодной основе, число студентов, принятых в вузы по направлению подготовки «Информатика и вычислительная техника» в расчете на 10 тыс. населения с 2010 по 2018 г. выросло с 3 до 14 человек, соответствующий показатель числа выпускников – с 2 до 8 человек. Однако на повестке дня по-прежнему остро стоит вопрос о способах закрепления подготовленных кадров в национальной экономике.

Отечественные фирмы и исследовательские институты не всегда могут предложить конкурентоспособные на глобальном уровне условия труда элитным слоям рабочей силы. При этом развитие глобализированных анклавов в российской экономике и стремительное развитие цифровых технологий дали толчок развитию виртуальной утечке умов. Улучшение

социальной и транспортной инфраструктуры, расширение жилищного строительства сделали жизнь, по крайней мере в столицах и крупных городах, более комфортной для обеспеченных слоев населения, а бурное развитие информационно-коммуникационных технологий открывает широкие возможности дистанционной занятости. В этих условиях многие высококвалифицированные специалисты, оставаясь жить в России, предпочитают работать на иностранных работодателей. Согласно результатам интернет-опроса специалистов по разработке и продвижению цифровых технологий, проведенного в Институте экономики РАН в 2018–2019 гг., среди респондентов, проживающих сегодня в России, по крайней мере четверть (27,9%) работают на зарубежные компании. При этом две трети (67,8%) из них не настроены покидать родину, но каждый третий из них предпочел бы при этом удаленную занятость в иностранных фирмах.

С одной стороны, удаленная занятость у зарубежных работодателей представляет собой более утонченную версию утечки умов, так как создает новые возможности использования элитного человеческого капитала России в интересах экономик «золотого миллиарда», еще более повышая их конкурентоспособность в рамках мирового хозяйства. С другой стороны, это может рассматриваться как нормальная форма международного сотрудничества, приносящая выгоду обеим сторонам. Работа на иностранные компании, вбирающие передовые достижения менеджмента и научной мысли, сопровождается приобретением ценных компетенций и, таким образом, способствует обновлению человеческого капитала, который в противном случае был бы потерян в результате ухода из сферы профессии или эмиграции. Имея в виду, что процесс глобализации, к сожалению, неизбежно расширяет возможности перераспределения мирового запаса человеческого капитала в пользу более богатых стран, виртуальная утечка умов приносит все же меньшие потери по сравнению с эмиграцией, поскольку работники сохраняют связь с родиной, а часто и с национальным рынком труда, так

как могут иметь несколько работодателей, как иностранных, так и российских.

Факторы, формирующие сегодня процессы воспроизводства национального трудового потенциала, многоплановы и подчас противоречивы. В значительной степени общий контекст этого процесса формирует государство. С одной стороны, здесь прослеживается позитивная тенденция создания институциональных предпосылок подтягивания денежных доходов основной массы населения, и прежде всего доходов от занятости, к социально приемлемому уровню. С другой стороны, объем и спектр социально значимых благ, предоставляемых за счет средств государственного бюджета, пока что существенно ниже реальных потребностей населения и той планки, которая установилась в социально-ориентированных экономиках. Внушает тревогу, что от года к году сфера платных услуг, связанных с потреблением социально значимых благ, неуклонно расширяется и пропорционально этому процессу растет воспроизводственная нагрузка на заработную плату.

Новые риски, сопряженные с нарастающим темпом изменений требований к работнику и с расширением масштабов и механизмов участия в мировом рынке квалифицированных кадров, несет в себе стремительное развитие цифровых технологий. В связи с этим в повестке дня государственной политики на первый план выдвигаются задачи обеспечения массированного обновления человеческого капитала широких слоев населения и улучшения общего качества жизни и социально-экономической защищенности в сфере труда, что способствовало бы оптимизации потоков физической и виртуальной трудовой миграции, необходимой для сохранения конкурентоспособности национального трудового потенциала.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Алексеева О., Гахова И.* В России заработали на уволенных. 2010. netsnosu.ru/board/arkhiv_novostej/pro_polozhenie_v_strane/v_rossii_zarabotali_na_uvolennykh/5-1-0-432.
2. *Алешикина Т.* Челноки обрели второе дыхание // Деловой климат. 2007. № 188 (207). www.ofdr.ru/news/_news061005at095018/full.shtml.
3. *Баскакова М. Е.* Проблемы и права работников с семейными обязанностями // Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания (по результатам анкетного опроса) / МЦГИ. Ин-т социально-экономических проблем народонаселения РАН. Т. I. М., 1998. С. 235–258.
4. *Баскакова М.Е., Соболева И.В.* Новые грани функциональной неграмотности в условиях цифровой экономики // Вопросы образования. 2019. № 1. С. 244–263.
5. Вопросы организации государственной социальной поддержки различным типам семей с детьми. М.: Просвещение, 2003.
6. *Детярв Л.С.* Трудовой потенциал общества и социальная политика: из опыта европейских стран-членов СЭВ. М.: Наука, 1984.
7. *Марцинкевич В.И.* Инвестиции в человека: экономическая наука и российская практика // Мировая экономика и международные отношения. 2005. № 9. С. 29–39.
8. *Соболев Э.Н.* Оплата труда в системе социально-трудовых отношений: стереотипы и российские реалии. Научный доклад. М.: Институт экономики РАН, 2017.
9. *Соболева И.В.* Провалы рынка в сфере образования: механизмы коррекции // Интеграл. 2014. № 1. С. 100–102.
10. Трудовая миграция в России / Под общей ред. О.Д. Воробьевой. М., 2001.
11. *Флоринская Ю., Рощина Т.* Трудовая миграция из малых городов России: масштабы, направления, социальные эффекты. Demoscope weekly. 2004. С. 175–176. demoscope.ru/weekly/2004/0175/analit03.php.
12. *Яковлев, А.А., Голикова В.В., Капралова Н.Л.* Российские «челноки» — от предпринимателей поневоле к интеграции в рыночное хозяйство // Мир России. 2007. № 2. С. 84–106.
13. *Afisi, O.T.* Globalization and value system // Lumina. 2011. Vol. 22 (2). P. 1–12.
14. *Barro R., Lee J.* International data on educational attainment: Updates and implications. Oxford Economic Papers. 2001. Vol. 53(3). P. 541–563.

15. *Berggren N., Nilsson T.* Globalization and the transmission of social values: The case of tolerance // *Journal of Comparative Economics*. 2015. Vol. 43 (2). P. 371–389.
16. *Dawson T. C.* Globalization, the Transition Economies, and the IMF. Background text for remarks to the IMF Seminar for Parliamentarians from Transition Economies. Vienna: Joint Vienna Institute. 2003. www.imf.org/external/np/speeches/2003/031403.htm.
17. *Dollar D.* Globalization, Inequality, and Poverty since 1980. World Bank. 2001. www.sfu.ca/~akaraiva/e455/dollar-glob.pdf.
18. International Labour Organization. *Economic Security for a Better World*. Geneva: ILO. 2004.
19. International Monetary Fund. *World Economic Outlook: Globalization and Inequality*. Washington DC: IMF. 2007.
20. *Williamson J.G.* Inequality and Schooling Responses to Globalization Forces: Lessons from History. NBER Working Paper No. 12553. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. 2006.
21. *Whalley J.* *Globalization and Values*. CESifo Working Paper No. 1441. Munich: CESifo. 2005.

Е.С. Кубишин

кандидат экономических наук, старший научный сотрудник
Института экономики Российской академии наук

ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ОСНОВА РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА: ГЛОБАЛЬНЫЕ ВЫЗОВЫ В РОССИЙСКОМ ПРЕЛОМЛЕНИИ

В статье рассматриваются демографическая ситуация и современные тенденции воспроизводства населения России. Показано, что, во многом отражая общемировой тренд, они порождают серьезные экономические проблемы, способные поставить под угрозу эффективное решение задачи перехода страны к инновационному развитию. Ключевую роль в отмеченных процессах играют особенности брачно-семейного и репродуктивного поведения россиян, которые исследуются в сопоставлении с тенденциями, наблюдаемыми в развитых странах. В свете активизации проводимой в стране демографической политики рассмотрен вопрос о необходимости и возможной переориентации ряда осуществляемых мер, направленных на изменение репродуктивных планов и намерений населения России.

Ключевые слова: *воспроизводство населения, трудовой потенциал, рождаемость, смертность, возрастно-половая структура населения, брачно-семейная структура населения, репродуктивное поведение.*

Elena S. Kubishin — PhD in Economics, Senior Researcher, Institute of Economics, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia. kubishin48@gmail.com

DEMOGRAPHIC BASIS OF LABOR POTENTIAL DEVELOPMENT: GLOBAL CHALLENGES IN THE RUSSIAN REFRACTION

The article deals with demographic situation and current trends in reproduction of the population of Russia, characterized by a number of negative processes that generate not only demographic, but also

serious economic problems and can jeopardize effective solution of the problem of the country's transition to innovative development. The key role in these processes is played by the peculiarities of marriage, family and reproductive behavior of Russians, as compared to trends observed in developed countries. In the light of the Russian demographic policy reorientation of some measures aimed at modifying reproductive plans and intentions of the Russian population is considered.

Keywords: *population reproduction, labor potential, fertility, mortality, age-sex structure of population, marital and family structure of population, reproductive behavior.*

Уже в течение ряда десятилетий рождаемость в России находится на уровне, не обеспечивающем простого воспроизводства населения. Даже сложившаяся на рубеже второго и третьего тысячелетия под влиянием вступления в репродуктивный возраст многочисленных поколений 80-х годов рождения благоприятная демографическая структура и активизация в стране демографической политики хотя и обеспечили некоторое повышение уровня рождаемости, не изменили режим воспроизводства населения, который остается суженным.

Создавшаяся ситуация во многом отражает общемировой тренд демографических изменений в сторону старения населения и сокращения в его составе доли тех стран, которые идут во главе этого тренда. При этом она порождает серьезные экономические проблемы, наиболее значимые среди которых — увеличение демографической нагрузки на работающих, сокращение численности молодежи и наиболее активных возрастных групп. В России это ставит под угрозу эффективное решение задачи перехода страны к инновационному развитию, поскольку именно эти категории населения являются носителями креативного потенциала и обеспечивают рост и накопление человеческого потенциала в целом.

Руководство страны проявляет нарастающую озабоченность указанными проблемами. Так, в Указе Президента

РФ от 7 мая 2018 г. в целях осуществления прорывного научно-технологического и социально-экономического развития страны, увеличения численности населения поставлена задача обеспечения устойчивого естественного роста численности населения Российской Федерации [6]. Задача сбережения населения страны в качестве ключевой обозначена и в Послании Президента В.В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации от 20 февраля 2019 г. [11].

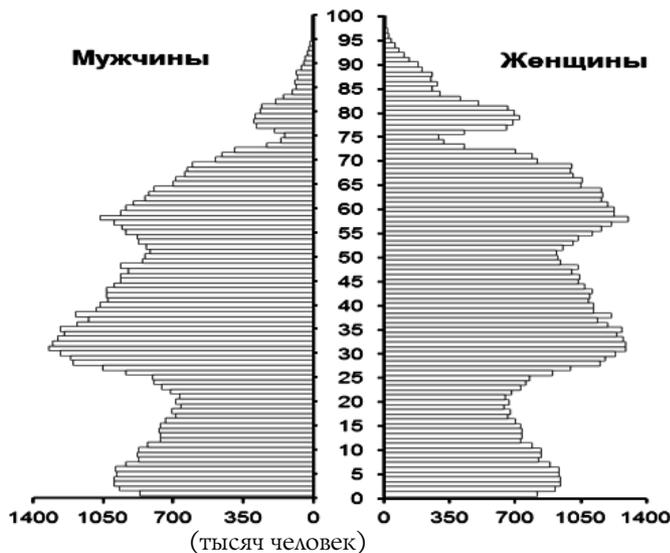
Решение поставленных задач требует повышения уровня рождаемости за счет увеличения детности семей, то есть изменения репродуктивного поведения населения. Исходную и первостепенную роль в этом процессе играет именно семья, ее репродуктивные планы. Однако остается открытым и пока нерешенным вопрос, насколько осуществима и реальна трансформация наблюдаемых в России процессов, в целом сходных с тем, что уже давно имеет место в развитых странах¹, и адекватны ли для этого применяемые меры.

Демографическая основа воспроизводства населения России

Характеризуя сложившуюся возрастную-половую структуру населения страны с позиции возможностей для создания семьи, рождения и воспитания детей, следует отметить, что в настоящее время в целом она пока еще относительно благоприятна, поскольку в трудоспособных (и, соответственно, репродуктивных) возрастах находится более половины населения (56,0%) и на 1000 мужчин приходится 912 женщин. Однако по сравнению с 2010 г. доля трудоспособного населения сократилась на 9% (табл. 1), а учитывая продолжающееся постарение и сильно деформированную возрастную структуру населения России, в которой на смену наиболее репродуктивным когортам 1978–1993 гг. рож-

1. По мнению ряда специалистов, это сходство репродуктивного поведения проявляется через обесценение института семьи, высокий уровень разводов, откладывание рождений, высокий уровень внебрачной рождаемости, малодетность семей [1, с. 106–137; 6].

дения (20–39 лет) численностью 42,5 млн человек придут менее многочисленные дети и молодежь, родившиеся на рубеже тысячелетий и в начале XXI в. (32,6 млн человек), последствия этих демографических сдвигов могут быть весьма негативными. Это уже сказывается и будет сказываться в дальнейшем на воспроизводстве населения страны (рис. 1, табл. 1).



Источник: Росстат.

Рис. 1. Возрастно-половая структура населения РФ на 1 января 2018 г.

Таблица 1. Распределение населения России по полу и основным возрастным группам: 2010 и 2018 г., в % к итогу по соответствующей группе

Годы	2010				2018, на начало года				
	всего	0–15	трудоспособ. возраста	старше трудоспособ.	всего	0–15	трудоспособ. возраста	старше трудоспособ.	ср. возраст
Все население	100	16,2	61,6	22,2	100	18,6	56,0	25,4	39,8
мужчины	46,2	17,9	68,5	13,6	46,4	20,6	63,3	16,1	37,1
женщины	53,8	14,7	55,6	29,6	53,6	16,8	49,9	33,3	42,2

Источник: Росстат.

Позитивной тенденцией является рост ожидаемой продолжительности жизни населения России. По сравнению с началом второго десятилетия у мужчин она увеличилась на 4,7 года, у женщин – на 2,9 лет (табл. 2).

Таблица 2. Динамика средней продолжительности предстоящей жизни при рождении по полу, Российская Федерация, 2010, 2016 и 2018 г. (лет)

Год	Мужчины	Женщины
2010	63,1	74,9
2016	66,5	77,1
2018	67,8	77,8

Источник: данные Росстата за соответствующие годы.

Отмеченная тенденция стала следствием сокращения смертности в результате повышения качества и доступности российского здравоохранения.

Сохраняется, однако, значительный гендерный разрыв в продолжительности жизни, составляющий 10 лет в пользу женщин. Он является следствием главным образом различий в режимах смертности мужчин и женщин в трудоспособном возрасте, в котором коэффициент смертности мужчин выше женского в 3,5 раза (табл. 3). Причем, как свидетельствуют данные Росстата, этот показатель у мужчин выше по всем основным классам причин смерти, но основной вклад в это превышение вносят внешние причины – несчастные случаи, отравления, травмы, дорожно-транспортные происшествия, убийства и т.п., а также алкоголь и табакокурение, где показатели у мужчин в 5 раз выше. Эти причины «выкашивают» в основном мужчин репродуктивного возраста, оказывая тем самым негативное влияние и на воспроизводство населения.

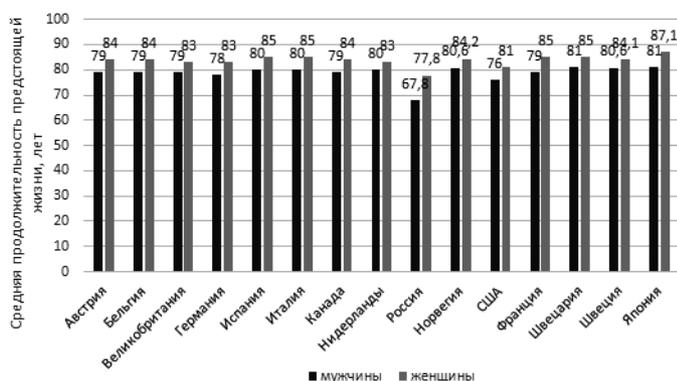
Кроме того, по показателю средней продолжительности предстоящей жизни при рождении Россия продолжает заметно отставать от ведущих развитых стран, ни в одной из которых нет и столь значительного гендерного разрыва (рис. 2). А ведь это продолжительность жизни тех, кто появляется на свет сейчас, следовательно, можно предпо-

ложить, что это отставание сохранится и в последующие десятилетия.

Таблица 3. Смертность населения России в трудоспособном возрасте по полу, 2016 и 2018 г.

Численность умерших от всех причин на 100000 человек, 2016 г.		Численность умерших от всех причин на 100000 человек, январь—июнь 2018 г.	
мужчины	женщины	мужчины	женщины
810,5	224,9	721,9	210,3

Источник: данные Росстата.

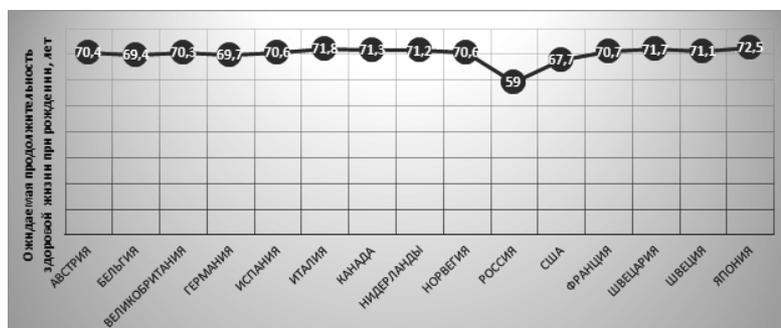


Источник: составлено по данным Приложения к «Демоскоп Weekly», № 819–820, 17–30 июня 2019 г.

Рис. 2. Средняя продолжительность предстоящей жизни при рождении в развитых странах (2016 г.) и России (2018 г.).

Еще хуже то, что по показателю ожидаемой средней продолжительности здоровой жизни при рождении² Россия существенно уступает всем странам, относимым ВОЗ к числу промышленно развитых, занимая последнее (41) место и пропуская вперед даже Македонию, Молдавию, Румынию и Украину (рис. 3).

2. Ожидаемая продолжительность здоровой жизни — показатель, аналогичный ожидаемой продолжительности жизни при рождении, вычислены с учетом тех лет жизни, которые человек проживет в состоянии полного здоровья (т.е. в нем учтена не только смертность, но и нетрудоспособность, обусловленная болезнями и инвалидностью).

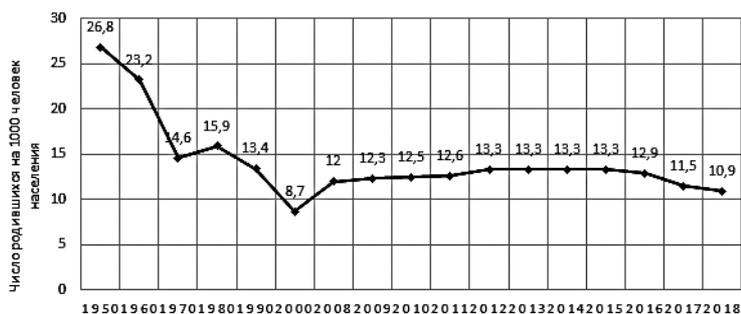


Источник: составлено по данным Приложения к «Демоскоп Weekly», № 819–820, 17–30 июня 2019 г.

Рис. 3. Ожидаемая продолжительность здоровой жизни при рождении населения промышленно развитых стран, 2015 г., все население

Что касается рождаемости, то наинизший ее уровень был достигнут в России в 2000 г., когда ее общий показатель достиг 8,7 в расчете на 1000 человек населения (что в 2,5 раза меньше уровня 50-х годов XX в.).

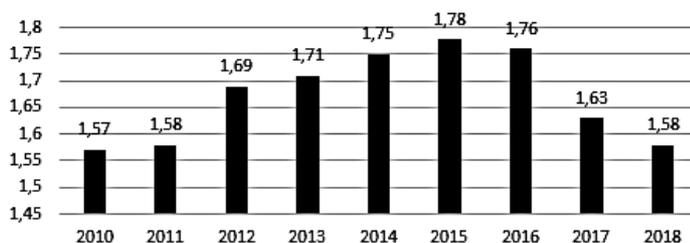
В дальнейшем, особенно после введения государством в 2006–2007 гг. мер по стимулированию рождаемости (прежде всего так называемого материнского капитала), рассматриваемый показатель несколько повысился и оставался относительно стабильным вплоть до 2016 г., когда, несмотря на сохранение и расширение круга принятых ранее мер, снова началось его снижение (рис. 4).



Источник: составлено по данным Росстата и Приложения к «Демоскоп Weekly», № 819–820, 17–30 июня 2019 г.

Рис. 4. Динамика общего коэффициента рождаемости в России, 1950–2018 гг.

Динамика суммарного коэффициента рождаемости за рассматриваемый период повторяла отмеченную выше тенденцию общего показателя рождаемости, оставаясь, однако, на уровне, не обеспечивающем даже простого воспроизводства населения (рис. 5).



Источник: данные Росстата.

Рис. 5. Динамика суммарного коэффициента рождаемости в Российской Федерации за период 2010–2018 гг.

Тенденции рождаемости напрямую отразились на динамике естественного прироста населения страны: естественная убыль лишь в середине второго десятилетия сменилась незначительным естественным приростом (на уровне примерно 30 тыс. человек за год). Однако в 2016 г. естественная убыль возобновилась практически в прежних размерах (табл. 4).

Таблица 4. Динамика рождаемости в Российской Федерации, 2010–2017 гг.

Год	Численность родившихся, тыс. человек	Уровень рождаемости, на 1000 чел. населения	Суммарный коэффициент рождаемости	Естественный прирост, тыс. человек
2010	1788,9	12,5	1,57	–239,6
2014	1942,7	13,3	1,75	30,3
2015	1940,6	13,3	1,78	32,0
2016	1888,7	12,9	1,76	–228,6
2017	1690,3	11,5	1,62	–134,5
2018	1604,3	10,9	1,58	–224,5

Источник: Российский статистический ежегодник. Росстат, 2017; Демографический ежегодник России 2017. Росстат, 2017; Приложение к Демографическому ежегоднику России 2017. Росстат, 2017; данные Росстата за 2018 г.

Отмеченная динамика не может не настораживать, т.к. ставит под сомнение выполнимость задачи стабилизации и роста населения страны так сказать, собственными силами, т.е. без миграционной поддержки. К этому следует добавить сдвиги в матримониальном и репродуктивном поведении россиян, тесно связанные с возрастно-половой структурой населения и обусловленные влиянием целого ряда факторов (рост уровня образования, обеспеченность жильем, уровень благосостояния, изменение ценностных ориентаций и т.д.). Влияние и последствия этих сдвигов определяют успешность проводимой демографической политики и крайне важны для социально-экономического развития России.

Тенденции брачно-семейного поведения россиян

Помимо возрастно-половой структуры, семейная структура населения — один из важнейших факторов, определяющих репродуктивное поведение россиян.

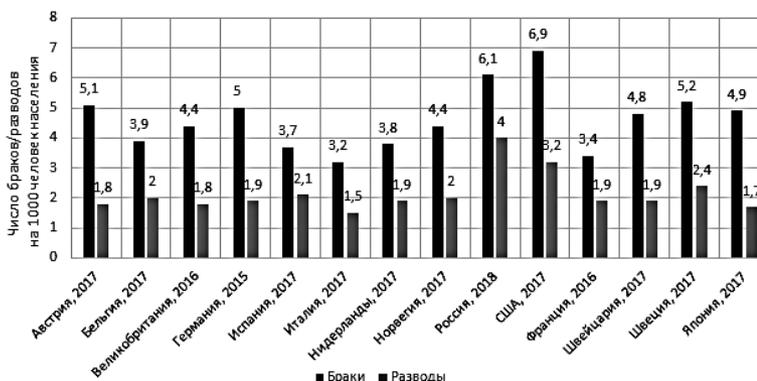
К сожалению, как видно из рис. 6, тенденции процессов брачности и разводимости в России с середины XX века имеют ярко выраженный негативный характер: в расчете на 1000 человек населения уровень брачности к настоящему времени сократился в 2 раза, достигнув исторического минимума, уровень разводимости вырос почти в 3 раза, поднявшись, в свою очередь, до исторического рекорда. Некоторое повышение уровня брачности в 2008–2015 гг. связан с благоприятным изменением в этот период возрастно-половой структуры за счет вступления в возраста максимальной брачности более многочисленных когорт 1980-х годов рождения. Однако показатели разводимости продолжали оставаться настораживающе высокими. В результате, по данным Росстата, в стране в настоящее время распадается 65% заключенных браков.

Справедливости ради, следует отметить, что аналогичные сдвиги, связанные с трансформацией роли и функций семьи в современном обществе, произошли и в развитых странах. Однако если в плане брачности Россия пока превосходит (ходя и ненамного) развитые страны (кроме США), то по



Источник: составлено по данным Росстата и Приложения к «Демоскоп Weekly», № 819–820, 17–30 июня 2019 г.

Рис. 6. Динамика показателей брачности и разводимости населения России, 1950–2018 г.



Источник: составлено по данным Росстата и Приложения к «Демоскоп Weekly», № 819–820, 17–30 июня 2019 г.

Рис. 7. Сравнение общих показателей брачности и разводимости в России и некоторых развитых странах, 2015–2017 гг.

общему показателю разводов она их обогнала и переиграла, что вряд ли может являться предметом национальной гордости (рис. 7).

К сожалению, изменение формата сбора данных в рамках демографической статистики, произошедшее в России в конце прошлого столетия, не позволяет рассчитать вклад

разводов в формировании совокупности неполных семей с несовершеннолетними детьми. Причем, как правило, такие семьи возглавляются женщинами, поскольку в России распространена практика, по которой дети после развода практически при любых обстоятельствах остаются с матерью. По данным микропереписи населения России в 2015 г., среди городского населения (а это три четверти жителей страны) неполных семей было 25,8%, из которых 90% возглавлялись женщинами.

В России, как и в развитых странах, сдвиги в брачно-семейных отношениях выражаются в постепенной утрате семьей своей экономической роли, в выдвигании на первый план не только для мужчин, но и для женщин таких социальных целей и интересов, как получение образования, карьерный рост, личностное развитие и достижение определенного уровня благополучия, тогда как задача прокормки становится лишь одной из многих персональных целей, особенно в условиях ответственного родительства и необходимости обеспечения потомству должного и достаточно высокого уровня развития, адекватного требованиям современного (а особенно — будущего) общества, и нередко отодвигается на потом, да и вряд ли реализуема на принципах многодетности.

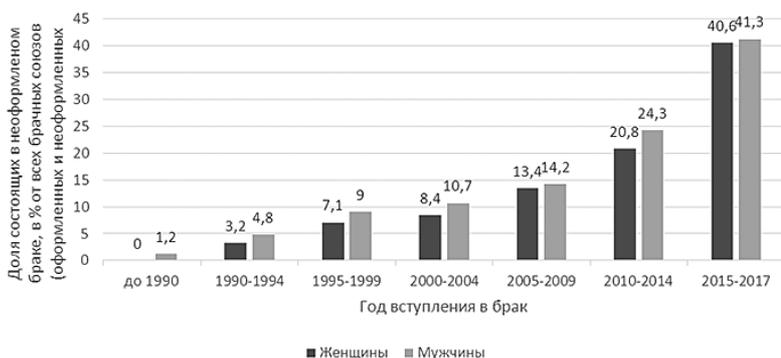
Проявлением отмеченных изменений является повышение возраста вступления в брачно-семейные отношения (причем как в первые, так и в повторные), а также рост доли неоформленных (свободных) брачных союзов.

Так, по данным Росстата, средний возраст вступления в брак мужчин в 2016 г. составил 31,6 лет (в первый брак — 27,8 лет), увеличившись по сравнению с 1990 г. в обоих случаях на 4 года. Аналогичная картина и у женщин: здесь средний возраст вступления в брак составил 27,6 лет (увеличение по сравнению с 1990 г. также 4 года), в первый брак — 24,6 лет (увеличение к 1990 г. на 3,3 года). Причем и у мужчин, и у женщин основное увеличение пришлось на XXI век. И хотя по этому показателю Россия пока отстает от развитых

стран, где средний возраст вступления в первый брак даже у женщин перевалил за 30 лет, наша страна успешно движется в том же направлении [7].

Однако постарение брачной модели и поздний календарь формирования семейных союзов чреват, с одной стороны, откладыванием рождений и, как следствие – сокращением общего числа детей в семье, с другой – увеличивает риски заболеваний у женщин и обремененной наследственностью у их детей.

Как и в Европе, в России интенсивно распространяются свободные брачные союзы в виде сожительства, гостевых браков и т.п. По данным проведенного Росстатом в 2017 г. Выборочного наблюдения репродуктивных планов населения, среди всех заявивших о состоянии в брачном союзе любой форме, в незарегистрированном браке состояли более 40% респондентов, что в разы больше, чем то, что отмечалось ранее (рис. 8).



Источник: составлено по данным Выборочного исследования репродуктивных планов населения в 2017 г. Росстат, 2018.

Рис. 8. Динамика неоформленных брачных союзов в Российской Федерации (в % от общего числа браков, оформленных и неоформленных)

По мнению О.Н. Калачиковой и М.А. Груздевой, среди сожительствающих около 40% считают, что, прежде чем

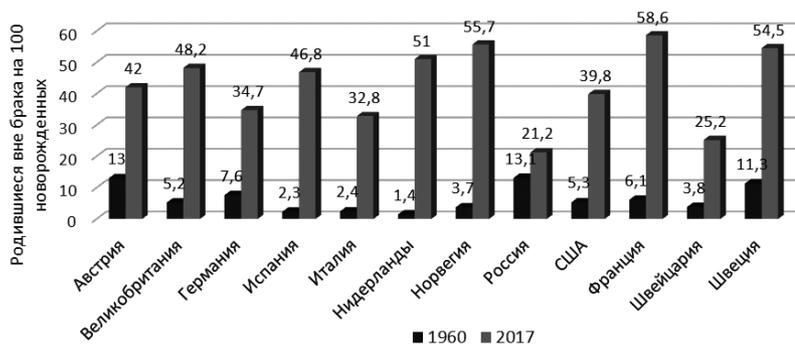
официально регистрировать брак, сначала надо «пожить вместе», «проверить» отношения. Причем срок такой проверки составляет от 1 до 3 лет. В случае повторных отношений не спешат их регистрировать уже 60%. Сожительство распространено среди молодежи как первые отношения и у возрастных партнеров, имеющих негативный опыт распавшихся браков. Традиционно среди мужчин сожительствующих больше, чем среди женщин [4, с. 4–5]. По сути, это означает, что свободные (незарегистрированные) брачные отношения перестают рассматриваться как отклонение от нормы, становясь ее разновидностью.

Обращает на себя внимание факт, что даже в случае рождения ребенка треть мужчин все равно не собирались регистрировать свои отношения (это на 26,8% больше, чем в 2012 г., когда проводилось предыдущее наблюдение репродуктивных планов). Среди женщин такого намерения не имели 28,9% (на 35% больше, чем пятью годами ранее) [5, с. 6].

Рост неоформленных брачных союзов закономерно отразился и на внебрачной рождаемости. Доля детей, рожденных вне брака, за период с 1960 по 2017 г. в расчете на 100 новорожденных увеличилась на 62% (с 13,1 до 21,2, соответственно).

Справедливости ради, следует, однако, отметить, что в развитых странах рост этого показателя был гораздо более значительным и в настоящее время Россия в разы уступает этим странам, хотя еще в 60–70 гг. XX в. их существенно превосходила (рис. 9).

Кроме того, в России внебрачная рождаемость чрезвычайно высокими темпами росла в последнее десятилетие пошлого столетия, в период социально-экономического кризиса: наибольшая доля родившихся вне брака была в 2000 г. (28,0%) и с тех пор неуклонно снижалась [7], что связано, по нашему мнению, не только с общим падением рождаемости, но и – в гораздо большей степени – с широким распространением планирования рождений и прогрессом в методах контрацепции. Определенный вклад, несомненно, внесло также



Источник: составлено по данным Приложения к «Демоскоп Weekly», № 819–820, 17–30 июня 2019 г.

Рис. 9. Доля родившихся вне брака в России и развитых странах: 1960 и 2017 г., в % от общего числа родившихся

принятие в 2006 г. такой меры поддержки рождаемости, как «материнский (семейный) капитал», который предоставляется только супругам, находящимся в официально зарегистрированных брачных отношениях. И все же каждый пятый ребенок в стране рождается вне брака.

В чем Россия продолжает сохранять сомнительное превосходство над развитыми странами — это соотношение абортов и численности рождений, хотя прогресс и здесь очевиден: если в 70–90 гг. прошлого века на 100 родившихся живыми в стране приходилось в 2–2,5 раза больше абортов, то сейчас — всего 44 на 100 родившихся, т.е. почти в 6 раз меньше. Но этот показатель все еще в 2 раза выше, чем в развитых странах [7].

Такое положение свидетельствует, с одной стороны, о все еще недостаточном распространении как контрацепции вообще, так и более совершенных и безопасных методов предупреждения рождений. С другой стороны, это отражается и на воспроизводстве населения, т.к. искусственное прерывание беременности отрицательно сказывается на здоровье потенциальных матерей, нередко теряющих возможность вообще иметь детей впоследствии.

Репродуктивное поведение россиян

Формирующаяся в России возрастная, приближающаяся к европейской, модель брачно-семейных отношений накладывает отпечаток и на репродуктивное поведение, изменение тайминга рождений, структуру семей в зависимости от детности, усугубляя характерные для страны массовое распространение малодетных семей.

Снижение рождаемости во многом является следствием складывающейся в стране возрастной модели репродуктивного поведения. Как видно из данных, представленных в табл. 5, наибольшая интенсивность рождений в последние полтора десятилетия постепенно сдвигается к возрастам 25–34 года. При этом в молодых материнских возрастах (15–24 года) интенсивность рождений снижаются, тогда как в более старших (25–34 и 35–49 лет) – наоборот, интенсивно растет, что подтверждает постарение модели рождаемости в России.

Таблица 5. Изменение возрастных коэффициентов рождаемости в России, 2000–2016 гг.

Год	Родившиеся живыми на 1000 женщин в возрасте, лет							
	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	15–49
2000	27,4	93,6	67,3	35,2	11,8	2,4	0,1	32,1
2010	27,0	87,5	99,2	67,3	30,0	5,9	0,3	47,8
2016	21,5	87,2	111,5	84,4	41,0	8,8	0,5	53,6

Источник: Демографический ежегодник России 2012; Приложение к Демографическому ежегоднику России 2017.

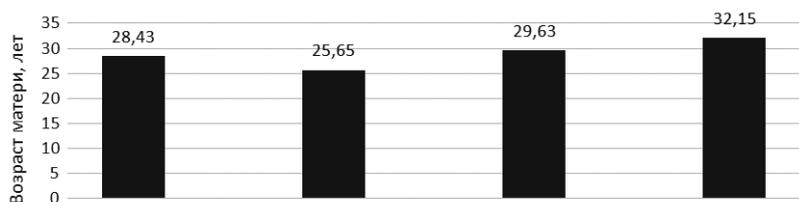
Постарение материнства отчетливо демонстрирует показатель среднего возраста матери при рождении детей (табл. 6, рис. 10).

Пик рождения первых детей приходится на возрастную группу 20–24 года, но все больше сдвигается к возрасту 25–29 лет. Вторые рождения концентрируются вокруг возраста 30 лет, третьи дети появляются на свет, когда матери уже за тридцать. При этом подавляющее большинство рожде-

Таблица 6. **Возрастные коэффициенты рождаемости по очередности рождения, РФ, 2016 г.**

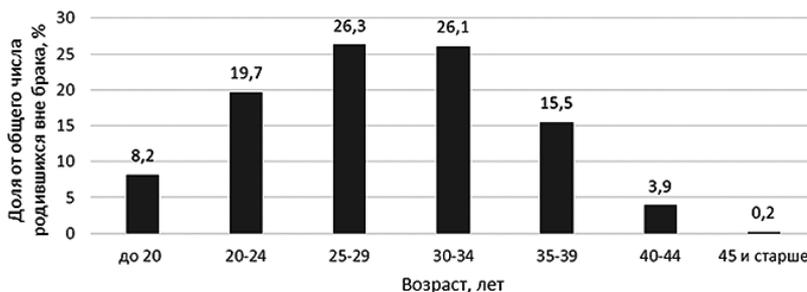
Очередность рождений	Число родившихся на 1000 женщин в возрасте, лет						
	15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49
Первые	18,6	56,9	49,3	20,2	6,4	1,2	0,1
Вторые	2,6	24,7	47,5	43,1	17,7	3,0	0,1
Третьи	0,2	4,6	11,0	15,4	11,3	2,7	0,1

Источник: данные Росстата.



Источник: составлено по данным Росстата.

Рис. 10. **Средний возраст матери при рождении детей по очередности рождения, РФ, 2016 г.**



Источник: составлено по данным Росстата.

Рис. 11. **Распределение родившихся вне брака по возрасту матери, в % от общего числа родившихся вне брака, РФ, 2017 г.**

ний (более $\frac{3}{4}$) приходится на долю первенцев и вторых детей (соответственно 37,6 и 38,8% всех родившихся). Значительно ниже доля третьих – 16,1%, новорожденных более высокого порядка – всего 7,2%. Интересно, что и для внебрачной рождаемости характерно постарение материнства (рис. 11): более

половины внебрачных рождений (52,4%) приходится на возрастную группу 25–34 года, тогда как на матерей моложе 25 лет — почти вдвое меньше (27,9%). Подобное возрастное распределение, видимо, связано в наиболее репродуктивных возрастах с рождением детей в неоформленных брачных союзах, а также со стремлением одиноких женщин все же создать семью, пусть и неполную.

Поскольку внебрачная рождаемость — это, в основном, первенцы (средний размер неполных семей, по данным Росстата, 2,2 человека), такая ситуация негативно сказывается также на воспроизводстве населения, поскольку в возрастах максимальной внебрачной рождаемости (25–39 лет) женщины, состоящие в браке, уже могут быть матерями вторых и третьих детей.

Еще более характерным признаком изменения репродуктивного поведения является возраст матери при рождении ребенка. Для современной российской семьи характерно откладывание рождений, что приводит к увеличению возраста матери при рождении детей всех очередностей (табл. 7). Так, по сравнению с началом 90-х годов средний возраст матери при рождении первенца повысился на 5 лет, второго — 8,6 лет, третьего — на 9,4 года.

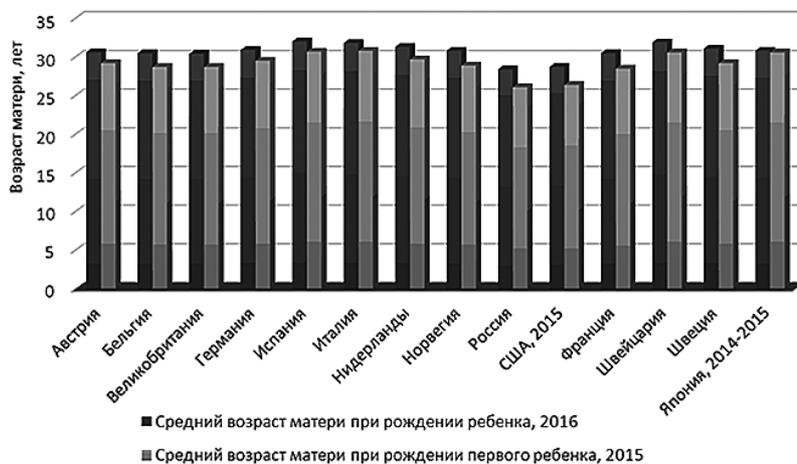
Таблица 7. Изменение среднего возраста российских матерей при рождении детей

Годы рождения	Средний возраст матери при рождении детей (лет)		
	1 ребенок	2 ребенок	3 ребенок
1990	21,0	22,7	23,0
2015–2017	26,1	30,1	32,4
Изменение, лет	5,1	8,6	9,4

Источник: составлено по данным Выборочного исследования репродуктивных планов населения в 2017 году. Росстат. www.gks.ru/free_doc/new_site/RPN/Publisher/index.html.

В России средний возраст матери при рождении детей (и первого в том числе) близок к уровню США, но пока еще уступает соответствующим показателям в других развитых

странах, где женщины уже и первого ребенка рожают в возрасте, близком к 30 годам (рис. 12).



Источник: Составлено по данным: Приложение к «Демоскоп Weekly», № 819–820, 17–30 июня 2019 г.

Рис. 12. Средний возраст матери при рождении ребенка, Россия и развитые страны

Наблюдаемое постарение материнства в России проявляется также через удлинение протогенетического и интергенетического интервалов, причем независимо от того, зарегистрированы брачные отношения или нет³. Так, по данным Выборочного исследования репродуктивных планов населения в 2017 г., по сравнению с 90-ми годами XX в. средний интервал между вступлением в брачные отношения и рождением первенца увеличился к настоящему времени на 23,2 месяца, т.е. почти на 2 года (с 10,2 до 33,3 месяца), средний интервал между рождением первого и второго ребенка вырос, соответственно, с 22 до 67,6 месяца, т.е. на 3,8 года [2].

3. Протогенетический интервал – это временной промежуток между вступлением в брачные отношения (зарегистрированные либо фактические) и рождением первого ребенка. Интергенетический интервал – это промежуток между рождением предыдущего и последующего по порядку ребенка.

Откладывание рождений свидетельствует о том, что функция прокреации, продолжения рода уходит на второй план, подстраиваясь под жизненные планы семейных ячеек, а на первое место выдвигаются задачи получения образования и профессии, поисков приличной работы, достижения материального благополучия и стабилизация жизненной ситуации, обустройства быта, удобный образ жизни. А такой подход, как и откладывание рождений, плохо сочетается с многодетностью и в конечном итоге приводит к снижению общего числа рожденных женщиной детей, а нередко и вообще к отказу от деторождения.

Так, микроперепись населения 2015 г. продемонстрировала, что на 1000 женщин в возрасте 15 лет и старше приходится всего 1552 рожденных детей (т.е. в среднем менее 2-х детей на одну женщину). Упомянувшееся выше Выборочное исследование репродуктивных планов населения в 2017 г. подтверждает отмеченную тенденцию: среди респондентов репродуктивного возраста (как мужчин, так и женщин) почти треть не имеет детей, а доля многодетных (т.е. имеющих 3-х и более детей) значительно меньше 10% (табл. 8).

Таблица 8. Распределение респондентов по числу рожденных детей (%)

Число рожденных детей	Женщины	Мужчины
0	29,9	32,2
1	36,8	30,6
2	26,5	29,2
3	5,5	6,4
4	1,0	1,2
5 и более	0,4	0,5

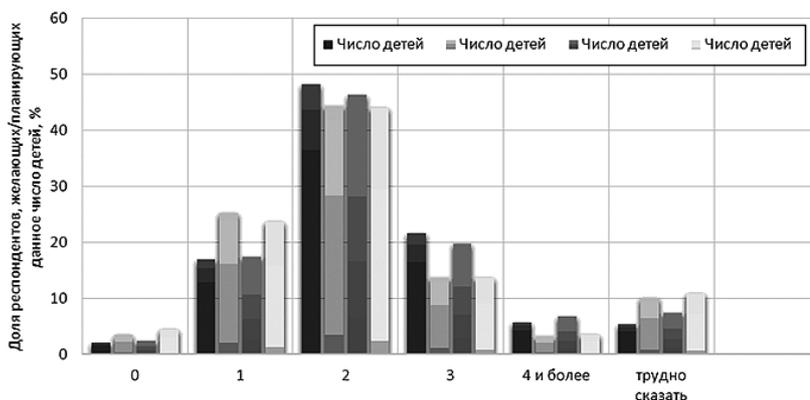
Источник: Выборочное исследование репродуктивных планов населения в 2017 году. Росстат. www.gks.ru/free_doc/new_site/RPN/Publisher/index.html/

Репродуктивные планы и намерения населения России

Следует констатировать, что в ближайшем будущем маловероятно ожидать долговременного роста рождаемости, поскольку в репродуктивные возраста уже вступают малочис-

ленные поколения родившихся в период конца перестройки и экономического кризиса (см. рис. 1).

Для оценки репродуктивных планов россиян представляют интерес показатели ожидаемого и желаемого числа детей. Выборочное исследование репродуктивных планов населения, проведенное Росстатом в 2017 г., не показало значимых различий между мужчинами и женщинами ни по желаемому, ни по ожидаемому (планируемому) числу детей (при том, что планируемое/ожидаемое число детей несколько ниже желаемого как у тех, так и у других). Однако оно продемонстрировало четко определившуюся ориентацию россиян в основном на семью с 2 детьми – таковых среди респондентов оказалось почти 45% (рис. 13).



Источник: составлено по данным Выборочного исследования репродуктивных планов населения в 2017 году. Росстат. www.gks.ru/free_doc/new_site/RPN/Publisher/index.html/

Рис. 13. Распределение респондентов репродуктивного возраста⁴ по желаемому и ожидаемому (планируемому) числу детей (%)

Упомянутое обследование показало также, что среднее желаемое число детей больше среднего планируемого (рис. 14), т.е. даже если удастся добиться повышения плани-

4. В Выборочном наблюдении репродуктивных планов населения 2017 г. приняли участие только респонденты репродуктивных возрастов (женщины 18–44 лет, мужчины 18–60 лет).

руемой детности российских семей до желаемой, это вряд ли приведет к заметному повышению рождаемости в стране. В этой связи представляется возможным констатировать, что стремление иметь в семье не более двух детей стало социальной нормой, которую отнюдь не просто изменить.



Источник: Составлено по данным Выборочного исследования репродуктивных планов населения в 2017 году. Росстат. www.gks.ru/free_doc/new_site/RPN/Publisher/index.html.

Рис. 14. Среднее желаемое и ожидаемое (планируемое) число детей в семье

Результаты проведенного Росстатом исследования свидетельствуют, что, рассматривая возможность рождения еще одного ребенка (причем как второго, так и третьего), россияне достаточно единодушны во мнении, что это окажет негативное влияние, во-первых, на личные доходы и материальное положение семьи (такую оценку дали около 60% респондентов обоего пола), на возможность полноценного отдыха (от 40 до 45% респондентов в зависимости от пола). И лишь на третьем месте по значимости оказалось ухудшение жилищных условий, что отметили примерно 30% респондентов. Что интересно, оценки негативного влияния у мужчин во всех случаях были чуть ниже, чем у женщин.

Также, по единодушному мнению респондентов, рождение еще одного ребенка не повлияет на профессиональный рост, здоровье, общение с друзьями и отношения в семье и с родственниками. Причем оценки этих факторов были

весьма высокими как у мужчин, так и у женщин (от 60 до 80% в зависимости от фактора).

Достаточно мало оказалось не определившихся с влиянием факторов (в среднем примерно 10% респондентов обоего пола), и еще меньше тех, кто усмотрел положительное влияние появления еще одного ребенка. Сколько-нибудь значимые размеры позитивного влияния респонденты ожидают в отношениях с супругом/супругой либо партнером/партнершей, а также в отношениях родственников и окружающих. Причем в случае появления второго ребенка ожидалось более значительное положительное влияние на эти факторы (15–23% у мужчин и 18–27% у женщин), чем в случае рождения третьего (9–15% у мужчин, 10–17% – у женщин). Отметим, что и в этом случае мужские оценки несколько скромнее женских [2, табл. 46, 47].

Поскольку для расширенного воспроизводства населения решающим является появление третьего ребенка, представляет интерес анализ значимости мотивов его рождения для россиян, который показал, что, вопреки отмеченному выше негативному влиянию на материальное положение и жилищные условия рождения не только третьего, но и второго ребенка, граждане России на первое место ставят отнюдь не мотивы материальной помощи со стороны государства (*«семьи с тремя и более детьми имеют значительную материальную помощь от государства»*; *«на третьего ребенка предоставляется ежемесячная денежная выплата в размере прожиточного минимума ребенка»*; *«желание решить жилищные проблемы, используя государственную поддержку (федеральный и региональный «материнский (семейный) капитал»*), *бесплатное предоставление земельного участка для индивидуального жилищного строительства»* – каждый из этих мотивов был отмечен как повлиявший примерно четвертью респондентов, причем как мужчин, так и женщин).

Гораздо более значимыми были признаны морально-психологические мотивы, такие как: *«хотелось (хочется),*

чтобы старшие дети научились заботиться о младших» (свыше 40% ответов респондентов обоего пола); «желание укрепить семью» (свыше 35% ответов и у мужчин, и у женщин); «желание супруга/супруги либо партнера/партнерши иметь еще одного ребенка» (36% ответов женщин и почти 40% ответов мужчин); «с тремя детьми больше гарантий, что получишь от детей поддержку в старости, не останешься одиноким», «желание иметь ребенка другого пола, если первые двое детей одного пола», «трое детей в будущем смогут больше помогать по дому и по хозяйству», «хотелось (хочется) снова иметь в семье маленького ребенка» — эти мотивы были отмечены примерно третью (по каждой позиции) как респондентами-мужчинами, так и респондентами-женщинами.

Гораздо менее значимыми (менее пятой части ответов) были признаны такие мотивы, как *«трое детей повышают авторитет человека в обществе», «повышение уровня жизни семьи», «третьего ребенка иметь не собирались, но когда случилась беременность, решили не делать аборт», «у многих друзей, знакомых трое детей, мне (нам) не хотелось (не хочется) от них отставать», «у моих родителей или у родителей супруга(и)/партнера(ши) было трое (или более) детей», «мы не ограничиваем число детей в семье, их должно быть столько, сколько Бог даст».*

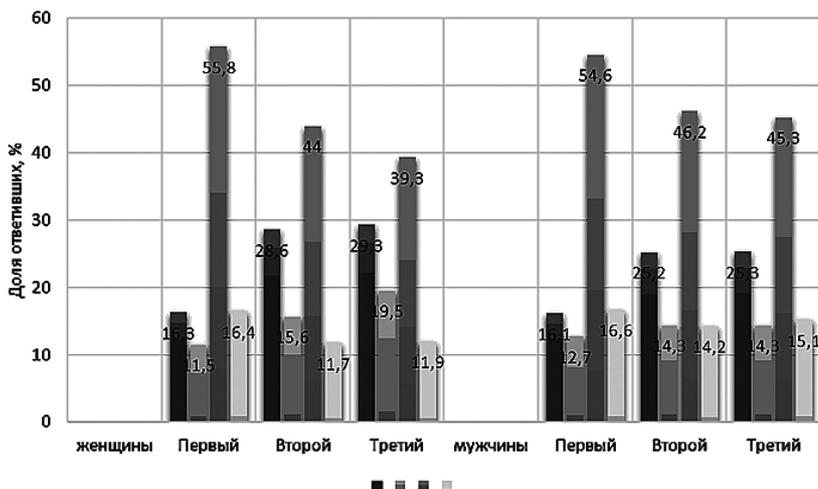
При этом нельзя не отметить, что как среди россиян, так и среди россиянок невысока доля оценивших влияние всех упомянутых выше мотивов как «сильное» и «очень сильное» (не более 10%). Однако преобладающими среди респондентов (от 55 до 85% в зависимости от мотива) оказались те, кто не признал влияния указанных мотивов вообще либо не определился с их влиянием/отказался от ответа [2, табл. 50, 51].

Такое распределение оценок мотивов свидетельствует, на наш взгляд, о том, что репродуктивное поведение и государственная политика стимулирования рождаемости перестают слажено работать в одном направлении, поскольку большинство российских граждан репродуктивного возраста

перспективу рождения третьего ребенка серьезно не воспринимают.

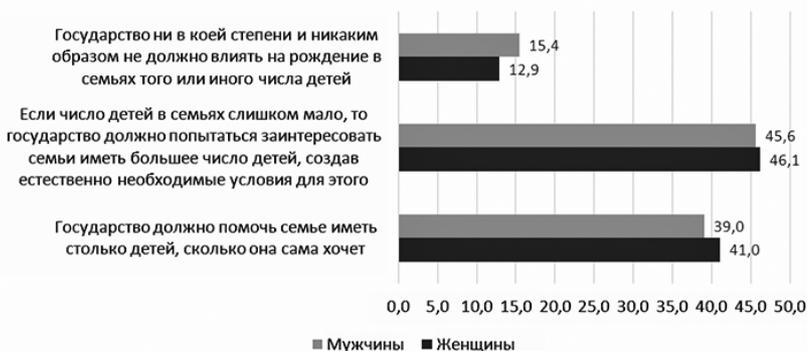
Нельзя не отметить, в этой связи, что приведенная выше мотивация рождения третьего ребенка не вполне согласуется с оценкой, данной россиянами влиянию на репродуктивное поведение дополнительных мер поддержки семей с детьми («материнский капитал», пособия на третьего ребенка и т.п.), которые государство стало осуществлять после 1 января 2007 г. На задававшийся в ходе вышеупомянутого исследования вопрос *«Помогло ли Вам принять решение о рождении ребенка то, что начали реализовываться дополнительные меры государственной поддержки семей с детьми?»* распределение полученных ответов показывает некоторое преобладание негативных оценок («не помогло» (от 40 до 56% ответов в зависимости от очередности рождения). Закономерно, что наименьшее влияние эти меры оказали на появление первенца (55% отрицательных оценок как среди мужчин, так и среди женщин). Однако на рождение вторых и третьих детей принятые государством меры все же оказали заметное воздействие (или были так оценены респондентами): если просуммировать ответы «помогло, появился ребенок, рождение которого до этого откладывали» и «эти меры помогли принять решение о рождении ребенка, которого без этого не могли себе позволить», то позитивное влияние отметили 44 и 49% женщин, соответственно, в случае второго и третьего ребенка. Причем оценка мужчин оказалась более скромной – всего 39% в обоих случаях (рис. 15) [2, табл. 28].

С приведенными данными согласуются и мнения россиян о возможности и необходимости влияния государства на репродуктивное поведение населения (рис. 16). Результаты проведенного Росстатом в 2017 г. исследования показали, что взрослые граждане России отнюдь не отрицают необходимости государственного воздействия на репродуктивное поведение семей. Подавляющая их часть (87,1% респонденток-женщин и 84,6% мужчин) считают, что государство может



Источник: составлено по данным Выборочного исследования репродуктивных планов населения в 2017 году, табл. 28. www.gks.ru/free_doc/new_site/RPN/Publisher/index.html.

Рис. 15. Распределение ответов на вопрос о влиянии мер государственной поддержки семей с детьми на решение о рождении ребенка после 1 января 2007 г., %



Источник: Составлено по данным Выборочного исследования репродуктивных планов населения в 2017 году, табл. 52. www.gks.ru/free_doc/new_site/RPN/Publisher/index.html.

Рис. 16. Распределение мнений россиян о возможности влияния государства на рождение детей в семьях, %

и должно помогать семьям в реализации их репродуктивных планов (т.е. оно должно помочь семье иметь столько детей, сколько она хочет, и должно попытаться заинтересовать семьи иметь большее число детей, создав для этого необходимые условия). И лишь 13% респонденток и 15,4% респондентов отметили, что государство *«ни в коей степени и никаким образом не должно влиять на рождение в семьях того или иного числа детей»*.

Остается открытым вопрос, как сделать так, чтобы россияне захотели иметь больше детей, и нужно ли это делать, в принципе.

Слабое стремление россиян заводить третьего ребенка и их упование в этом вопросе на помощь со стороны государства представляется вполне оправданным, учитывая затраты семьи на воспитание детей. И хотя в России практически не проводилось исследований того, сколько необходимо денег, чтобы вырастить ребенка, применительно к 2015 г. в среднем по стране эти затраты были оценены примерно в 2,1 миллиона рублей. И с тех пор, учитывая инфляцию, эти затраты могли только вырасти [8, с. 62].

По другим оценкам, затраты еще выше: чтобы полноценно растить ребенка с рождения только до возраста 7 лет необходимо, как минимум, 1,5 млн рублей [12]. А дальше ребенку предстоит идти в школу, экипировка к которой стоит недешево и каждый год дорожает. Так, по имеющимся оценкам, в 2019 г. собрать в первый класс одного ребенка, по самым скромным подсчетам, стоило от 10 до 20 тыс. рублей (в зависимости от региона). И это ежегодные затраты, как минимум, в течение последующих 9–11 лет [10, 13].

Не удивительно, что, согласно оценке Е. Гонтмахера, у 40% семей перед началом этого учебного года были проблемы собрать ребенка в школу [3]. И это при том, что, согласно данным Росстата, семьи с детьми составляют почти 88% всех малообеспеченных домохозяйств, а особенно уязвимы многодетные семьи: более 51% из них живут за чертой бедности [9].

Вместо заключения: что можно и нужно сделать

В грядущие годы Россию ожидает, с одной стороны, дальнейшее существенное постарение населения, с другой — продолжит сокращаться доля населения трудоспособного и репродуктивного возраста.

Что касается брачно-семейных отношений, то в стране активно формируется поздний календарь брачности, что неизбежно имеет своим следствием откладывание рождений и сокращение числа детей в семье. Одновременно растет доля менее стабильных незарегистрированных брачных союзов, особенно в наиболее репродуктивных возрастах, хотя этот показатель пока еще существенно уступает тому, что имеет место в развитых странах.

Что касается рождаемости и репродуктивных планов россиян, то последние проведенные обследования продемонстрировали их ориентацию в основном на малодетную семью с 1–2 детьми (с небольшим перевесом в пользу двоих детей). И хотя, начиная с 2007 г., в стране проводится весьма активная демографическая политика, большая часть взрослого населения репродуктивного возраста отмечает ухудшение материального положения и жилищных условий, связанное с рождением детей любого порядка и не демонстрирует стремления заводить третьего ребенка, не отрицая, однако, необходимости государственного воздействия на репродуктивное поведение семей.

Учитывая, что в России сложилась поздняя возрастная модель материнства, а стремление иметь в семье не менее одного ребенка, но и не более двух, становится социальной нормой, возникает вопрос, насколько сложившаяся ситуация может и должна быть изменена.

В проводимой социально-демографической политике основной упор сделан на меры материального стимулирования рождаемости, для которых свойственно сокращение результативности по истечении нескольких лет, что является общей тенденцией. Для поддержания результативности мер

повышения рождаемости правительство России явно стремится по пути все новых финансовых вливаний. Однако вряд ли стоит ориентироваться на ошутимое повышение привлекательности и действенности таких мер только за счет увеличения их размера, учитывая неограниченные возможности государственного бюджета.

Кроме того, применяемые меры практически не повышают шансов рождения третьего ребенка, а ведь именно его рождение делает возможным расширенное воспроизводство населения, особенно в условиях сокращения численности репродуктивных возрастов. Ни «материнский (семейный) капитал», ни пособия (даже растущие) принципиально ситуацию с текущими семейными доходами не меняют. Семьи с несовершеннолетними детьми по-прежнему имеют повышенные риски бедности как результат низкой заработной платы. Рождение ребенка, особенно в молодых семьях, в большинстве случаев ведет к снижению уровня жизни. Число детей стало одним из факторов бедности. В особенно трудной ситуации находятся семьи с детьми дошкольного возраста с одним работником, что усугубляется сохраняющимся во многих регионах дефицитом мест в дошкольных учреждениях и невозможностью обеспечить качественный и недорогой уход за детьми. Из-за этого многие матери не могут приступить к работе после окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет.

В этих условиях неудивительна ориентация большинства семей на малодетность и откладывание рождений на период после стабилизации жизненной ситуации. В этой связи ожидать увеличения третьих рождений малореально и в плане материальной поддержки представляется целесообразным сосредоточиться на усилении содействия и наращивании помощи рождению вторых детей.

Кроме того, наличие детей в семье приводит к резкому увеличению, практически удвоению, семейной нагрузки на женщину, лишая последнюю возможности и перспектив саморазвития, собственного социального и профессиональ-

ного роста и карьерного продвижения. Поэтому, на наш взгляд, давно назрела необходимость приравнять семейную роль женщины как матери и воспитательницы будущих поколений к тому социальному статусу, который имеет работающая женщина, естественно, с соответствующим вознаграждением. Во-первых, это станет не на словах, а на деле признанием со стороны общества значимости проблемы повышения рождаемости и огромной, практически незаменимой социальной роли женщины-матери. Во-вторых, это позволит адекватно компенсировать выпадающие в связи с деторождением семейные доходы. И наконец, это — один из способов решения проблемы нехватки детских дошкольных учреждений.

Но у проблемы рождаемости есть и другой аспект, который закономерно выдвигает на первый план вопрос о целесообразности погони за количеством детей в семье, нередко в ущерб их «качеству». Это проблема грядущей цифровизации экономики, которая приведет к сокращению значительного числа рабочих мест, связанных с выполнением рутинных, повторяющихся работ и видов деятельности, которые успешно могут быть заменены компьютерными программами и выполняться роботами. На смену им придут виды деятельности, требующие творческого мышления и нестандартного подхода, умения мыслить нешаблонно и междисциплинарно. Развитие и воспитание таких качеств начинается в раннем детстве и означает необходимость дольше учиться, постоянно саморазвиваться и самосовершенствоваться. Это едва ли совместимо с высокой рождаемостью и большим количеством детей в семье, но, несомненно, потребует не только огромных усилий со стороны родителей, но и значительных материальных и финансовых затрат семьи. Так может быть, государству стоит сконцентрировать свои усилия (и финансовые, в том числе) на этой стороне вопроса?

Наконец, учитывая, что вслед за развитыми странами в России формируется возрастная модель брачности и материнства, растет количество неоформленных семейных союзов

и достаточно высока доля неполных семей, которые редко бывают многодетными (рис. 17), одним из важных направлений демографической политики, в том числе направленных на репродуктивное поведение, должны стать меры по укреплению брачно-семейных отношений, повышению стабильности брачных союзов и, возможно, омоложению модели формирования семьи посредством изменения системы ценностей, повышения престижа семьи с несколькими детьми.



Источник: составлено по данным Микрорепрeписи населения России 2015 г.

Рис. 17. Среднее число детей в московских семьях, по типу семей, 2015 г.

Имеется в виду не только развитие социальной рекламы и пропаганды стабильных и более ранних браков с тремя детьми, формирования активной гражданской позиции относительно укрепления семейного образа жизни, сплоченности и эмоционально-позитивных отношений в семье (по аналогии с PR-компаниями, весьма успешно проводившимися в США в конце 40 — начале 50-х гг. XX в. и вылившимися в широко известный «baby-boom»), но и активное использование для решения этой задачи возможностей кинематографа, театра, литературы и изобразительных искусств, подобно тому, как это сейчас делается в России для повышения престижа вооруженных сил и органов внутренних дел.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Артамонова А., Митрофанова Е.* Матримониальное поведение россиян на фоне других европейцев // Демографическое обозрение. 2018. Т. 5. № 1.
2. Выборочное исследование репродуктивных планов населения в 2017 году // Росстат. www.gks.ru/free_doc/new_site/RPN/Publisher/index.html.
3. Две трети семей в России борются за выживание. www.miloserdie.ru/article/dve-treti-semej-v-rossii-boryutsya-za-vyzhivanie.
4. *Калачикова О.Н., Груздева М.А.* Изменения репродуктивного и брачного поведения населения России (на основе анализа выборочных исследований Росстата) // Социальное пространство. 2018. № 2.
5. *Калачикова О.Н., Шабунова А.А.* Репродуктивное поведение как фактор воспроизводства населения: тенденции и перспективы. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015.
6. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204.
7. Приложение к «Демоскоп Weekly», № 819–820, 17–30 июня 2019 г.
8. *Ржаницына Л.С., Воронин Г.А., Удовенко И.П.* «Московский детский бюджет»: новая социальная технология программно-целевого управления. М.: 2016. С. 62.
9. Социально-экономические индикаторы бедности в 2013–2018 гг. Росстат, 2019.
10. Школа 2019: сколько стоит собрать ребенка в первый класс. www.5-tv.ru/news/257497/skola-2019-skolko-stoit-sobrat-rebenka-v-pervyj-klass-scitaem-zatraty.
11. kremlin.ru/events/president/news/59863.
12. www.gazeta.ru/business/2019/06/13/12413119.shtml.
13. www.kp.ru/daily/27022.3/4083754.

О.А. Александрова

доктор экономических наук, заместитель директора по научной работе ИСЭПН РАН, профессор департамента социологии Финансового университета при Правительстве РФ

**РАСШИРЕНИЕ ГОРИЗОНТОВ ПЛАНИРОВАНИЯ –
УСЛОВИЕ ИНВЕСТИРОВАНИЯ
В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ**

В реальном секторе российской экономики, за исключением добывающих отраслей, в очень скромном объеме осуществляются все виды инвестиций, включая вложения в человеческий капитал. В статье на основе данных социологического исследования показано, что одной из основных причин складывающейся ситуации является короткий горизонт планирования российских предприятий. Неуверенность в завтрашнем дне не позволяет основной массе промышленных предприятий планировать кадровые потребности на перспективу. Это, в свою очередь, лишает возможностей планирования учреждения профессионального образования, которые отказываются от необходимых работодателям направлений подготовки. В результате формируется механизм, тормозящий инвестиции в человеческий капитал.

Ключевые слова: *горизонт планирования, человеческий капитал, промышленность, кадровые потребности, инвестиции.*

Olga A. Aleksandrova – doctor habilitatus in economics, deputy director of the Institute of social and economic studies of population of the Russian academy of sciences, Moscow, Russia. a762rab@mail.ru

**EXPANSION OF PLANNING HORIZONS –
CONDITION OF INVESTING IN HUMAN CAPITAL**

In the real sector of Russian economy, with the exception of the extractive industries, all types of investments are, including investments in human capital are scarce. Based on the data of sociological survey, the article shows that one of the main reasons for the current situation

is short planning horizon of Russian enterprises. Uncertainty about tomorrow does not allow the bulk of industrial enterprises to plan labor demand for the future. This, in turn, deprives the planning opportunities of education institutions who shut down education profiles that employers need. As a result, a mechanism is formed that inhibits investment in human capital.

Keywords: *planning horizon, human capital, industry, staffing requirements, investments.*

Проблема кадрового дефицита в реальном секторе экономики существует не одно десятилетие [4; 5]. Казалось бы, в последние годы, на фоне антироссийских санкций, был сделан шаг в сторону ее решения – в 2014 году приняты законы о стратегическом планировании и промышленной политике, с высоких трибун звучат верные декларации об импортозамещении, необходимости уйти от структурных диспропорций в экономике и т.д. Однако принципиально проблему разрешить так и не удается [2; 3].

В причинах ситуации мы попытались разобраться в рамках проекта «Трудовой потенциал как объект стратегического планирования». Для этого в 2016–2017 гг. в двух группах регионов – с традиционно развитыми высокотехнологичными отраслями (Новосибирская, Нижегородская и Воронежская области) и с высокой долей предприятий легкой и пищевой промышленности, а также аграрно-промышленного комплекса (Краснодарский край, Ивановская область и Республика Адыгея) была проведена серия глубинных структурированных интервью с экспертами – руководителями предприятий, отраслевых ассоциаций, торгово-промышленных палат, а также руководством учреждений среднего профессионального и высшего образования. В каждом субъекте РФ было опрошено руководство не менее двух предприятий приоритетных отраслей и не менее двух готовящих для них кадры учреждений профобразования каждой из ступеней (СПО и ВПО). Кроме того, в каждом из учреждений

профобразования был проведен выборочный анкетный опрос учащихся/студентов начальных и выпускных курсов.

При этом в интервью с руководством промышленных предприятий, отраслевых ассоциаций и региональных торгово-промышленных палат речь прежде всего шла о ситуации на предприятиях той или иной отрасли — ведь от этого и зависит адресуемый системе образования заказ на подготовку кадров. В частности, выяснялось: каковы экономическое положение предприятий сегодня и динамика последних лет, что видится на горизонте 3–5 лет, в более долгосрочной перспективе; есть ли признаки появления продуманной, ориентированной на длительную перспективу промышленной политики; прибавилось ли в действиях властей понятности, предсказуемости, последовательности; насколько долгосрочному планированию деятельности предприятий способствует принятие законов о стратегическом планировании и о промышленной политике и т.п.

Наши собеседники подтвердили наличие нехватки специалистов, особенно молодого и среднего возраста. Производствам с тяжелыми или вредными условиями труда найти работников еще сложнее — при равной зарплате молодежь предпочитает работать в более комфортных условиях офиса или торгового зала. Помимо непроективной сферы, предприятиям приходится конкурировать за работников с бизнесом, платящим зарплату в конвертах. Например, с такой проблемой сталкиваются швейники (*«Есть широчайший круг мелких швейников, которые учету не поддаются. Сейчас пойдете по Иваново, и у вас через подъезд будет швейных цех на 10–15–20 машин. Теневой сектор очень большой»*) или опирающимся на дешевый труд бесправных мигрантов (*«У нас в Краснодарском крае постоянно растет привлечение трудовых мигрантов. Та плата, которую они получают, для нашего человека не выгодна, и он уж лучше будет пить или уедет в другой город подрабатывать, чем самому превращаться в трудового мигранта. А тот, понятно, — безропотный. Это рабы: сидят в закрытом*

помещении, нигде не выходят, ни с кем не контактируют, над ними — старший, который их привез и снимает с них процент. Работодателю отчасти нравится, что он может их пинать, обзывать и никто слова против не скажет. А наш человек не готов быть рабом у себя дома»; «Некоторым проще работать силами мигрантов из Средней Азии. Или же — принять на испытательный срок и уволить, и снова принять на испытательный срок. И таким образом перебиться, оставив костяк, который не пьет и может постоянно ухаживать за землей. Ну а все остальное — за счет временных или каких-то «левых» — серая и черная зарплата тоже не секрет, что присутствует»).

Сделать же предлагаемую ими зарплату конкурентоспособной предприятиям реального сектора, зажатым в тисках низкого уровня рентабельности при невозможности повышения цен на продукцию в силу низкого платежеспособного спроса и наличия на рынке более дешевых товаров зарубежного производства, практически невозможно («Что касается текстильной промышленности, то это товары не первой необходимости, а второй и третьей. Отрасль всегда была низкомаржинальной, зарабатывала на обороте, на объеме продаж. Все зависит от уровня жизни населения. Хороший уровень, денег у людей хватает — значит, наш товар покупается»; «Последний год уровень рентабельности достаточно сильно снизился в связи со снижением покупательской способности населения. Мы ожидали меньшего спада. Из-за этого мы — предприятие, работающее на натуральном молоке, сталкиваемся с недобросовестной конкуренцией — фальсификатом. У народа денег меньше, и хотя все говорят, что не хотят есть пальмовое масло, тем не менее, переходят на более дешевый продукт. Рентабельность же значительно упала в связи с тем, что низкий спрос ограничивает рост цены, а себестоимость растет — все дорожает: энергоносители, сырье, ингредиенты. Поэтому на сегодняшний день ситуация стабильная, но планируемой рентабельности мы не достигаем»).

Сказывающаяся на рентабельности высокая трудоемкость — следствие не только наличия операций, на которых без человека не обойтись («Предприятия текстиля отличается высокая трудоемкость, и численность довольно приличная. Соответственно, в структуре затрат очень весомую часть составляют фонд оплаты труда и начисления. Если говорить о швейном производстве, то эти процессы очень слабо поддаются автоматизации»), но и устаревшего оборудования, на обновление которого у предприятий не хватает средств («Все эти годы с инвестициями было крайне трудно. Кто смог каким-то образом за короткие деньги модернизироваться, сейчас работает. У всех остальных вариантов не было, поэтому оборудование — устаревшее и потому требует: а) большого количества персонала, б) неких определенных умений у персонала. Есть специальности, от которых зависят десятки, сотни, даже тысячи метров ткани. Туда поставить ученика невозможно. Поэтому, если молодые и приходят, то на неквалифицированную работу»). При том, что привлекательность предприятия для молодежи в очень существенной степени зависит от того, насколько современным является техническая оснащенность производства («Условия труда и технологии, которые есть сейчас на текстильных предприятиях, в лучшем случае — 1980-х годов. У меня есть старая отделочная фабрика и новая. Захожу в старую — смотрю под ноги, чтобы не вляпаться, а в новую захожу — смотрю, чтобы не наследить. Если меняешь условия труда, делаешь их более автоматизированными, то там даже очередь стоит из желающих работать»).

Поскольку платить достойную зарплату промышленные предприятия не могут, молодежь не идет получать соответствующие профессии, и учреждения профобразования, работающие сегодня в условиях подушевого финансирования, просто закрывают невостребованные направления подготовки («Все учреждения образования, понимая, что текстиль не востребован, а им нужно жить, им нужно рабо-

тать, стали искать, на каких рынках люди востребованы. И нашли: стали выпускать поваров-кондитеров, строителей. И так это постепенно вошло в систему. А когда ситуация на текстильных предприятиях изменилась, возвратиться к прежнему не очень просто: утеряны базы, еще хуже, что утеряны преподаватели технологических дисциплин, ну и дети уже не ориентированы на такую работу»; «Был у нас Ивановский текстильный институт. В последнее время его объединили со строительной академией, и получился политех. С точки зрения экономики, они, может быть, сделали правильно — потому что строительной отрасли требуются люди, и эти профессии востребуют молодежь. А наши профессии не востребованы — потому что нет условий труда и достойной оплаты. Исправить это можно только через инвестиционную привлекательность нашей отрасли — когда государство создаст такие условия, чтобы мы хотели инвестировать. А то, о я думаю, в Узбекистане мне это делать или в собственной стране — вот до чего уже доходим». В результате текстильщикам остро не хватает ткачей и прядильщиков («Для меня самый важный работник — даже не инженер, а ткач. Где в России — прядильщик, ткач, отделщик?»; «Мастера — технологи ткацкого и красильно-отделочного производства выйдут на пенсию, и заменить их будет не кем. Не знаю, с каким чувством вам скажу, что ни в одном из образовательных учреждений Ивановской области не обучают людей текстильным профессиям. Ни в одном»); молокозаводам — инженеров-технологов молочной промышленности («Есть узкие специальности, в отношении которых мы не видим перспектив, что мы их найдем — инженеров-технологов и инженеров-химиков молочной промышленности ближайшие вузы не выпускают. Сейчас средний возраст этих специалистов 55 лет. Доходим до того, что будем искать в других регионах. Более молодые специалисты имеют разное приближенное к нашему профилю среднетехническое образование, мы их как-то подучиваем, но так, чтобы качественное

базовое образование — таких специалистов испытываем нехватку»).

Свои кадровые проблемы предприятия решают переманиванием работников с соседних предприятий («Где я возьму нужный персонал, если его не учат ни в институте, ни в техникуме? Я его беру на соседней фабрике»; «Просто будем переманивать с других швейных предприятий, предлагая большую зарплату. Соответственно, на том предприятии будет возникать «дырочка». Но другого пути у нас в районе нет»); подвозом работников из других населенных пунктов («У меня на фабрику процентов 25 работников возится с окрестностей — на расстоянии до 70 километров нет людей»). Даже авиастроительным предприятиям, по свидетельству руководителя регионального отделения профсоюза работников авиастроительной области, приходится организовывать работу вахтовым методом. Некоторые руководители предприятий задумываются о модернизации как о способе минимизировать свои потребности в кадрах («Инвестиции позволяют увеличить производительность труда в 3,5—4 раза. То есть, с меньшим количеством людей, я выпущу такое же количество продукции. Вот даже какие мысли возникают, для чего делать инвестиции — чтобы не зависеть от людей»).

Что касается горизонтов планирования, которыми в своей деятельности руководствуются предприятия отраслей потребительского сектора, то приходится констатировать, что пока они по-прежнему в основном краткосрочны («Я реалист, поэтому прогнозы на 3—5 лет в нашей нестабильной экономической ситуации мы никогда не делаем. Прямо скажу: реально мы краткосрочные прогнозы делаем — на год и не дальше. Потому что кроме макроэкономической ситуации, мы очень сильно зависим от развития молочного животноводства. А с ним не очень хорошо дела обстоят: поголовье все равно падает, качество сырья не растет. Мы же общаемся со своими поставщиками, с колхозами. Заниматься животноводством они желания не испытывают. Кого-то

пока удерживают традиции, потому что колхоз издревле этим занимается, кто-то продолжает из-за административного давления»). В лучшем случае, имеется среднесрочное планирование, когда, например, наряду с преобладающей ориентацией на однолетние культуры (зерновые, подсолнечник и т.д.), в сельском хозяйстве начинает развиваться и садоводство или строятся складские помещения для хранения больших объемов произведенной сельхозпродукции (например, зернохранилища — для аккумуляирования зерна в ожидании благоприятной ценовой конъюнктуры) и т.д.

Важно заметить, что короткие горизонты планирования присущи даже такой отрасли, как авиастроение: *«Когда говорят, что у государства есть программы до 2030 года, они действительно есть. Но программы не воплощаются в контракты. Декларации сотрясают воздух: допустим, в 2025 году будем выпускать 25 самолетов. Но когда приходит этот год, оказывается, что вместо 25-ти будет 5. Как тут можно планировать? Те же вузы говорят: «Какой у вас будет заказ на специалистов?» А кто его знает? Мало того, мы выпускаем конечный продукт, у нас масса смежников: 1 наш рабочий дает загрузку 9 работникам смежных производств. Но у нас нет никакой стратегии кроме этой бумажной, рисованной. Соответственно, и у смежников стратегии нет. Доходит до того, что мы сделали самолет, а единственная в России фирма — производитель кресел обанкротилась: заказов не поступало, рабочие разбежались...».*

Что касается влияния, которое на горизонты планирования предприятий оказывает принятие законов о стратегическом планировании и о промышленной политике, то оно минимальное, поскольку работодатели воспринимают данные рамочные законы как верные, но декларации, каких и в прошлые годы было немало. Реальное влияние на инвестиционное поведение предприятий оказывают только реализуемые государством конкретные экономические меры, как-то: субсидирование кредитов, как это делается для производителей сельхозпродукции, или предоставление кредитов

под низкий процент из Фонда развития промышленности, например предприятиям текстильной промышленности («В холдинге, в котором я работаю 25 лет, никогда ничего не инвестировали, потому что боялись, не верили. И только когда в этот кризис Фонд развития промышленности дал нам денег под 5% годовых, то есть, когда мы увидели, что нам дают деньги, которые реально можно засунуть в себестоимость, мы начали инвестировать. Хотя я не считаю, что мне дали какие-то дешевые деньги — это обыкновенная рыночная цена денег во всем мире. Это льготы, даже несоизмеримые с тем, какие есть в Китае или Узбекистане»).

Но главное, что нужно для уверенности предприятий в завтрашнем дне и, соответственно, долгосрочного планирования, это, во-первых, принятие государством долгосрочных с конкретными показателями, сроками и ответственными за исполнение госпрограмм развития соответствующих отраслей («В Узбекистане есть реальная государственная программа, где сказано: мы выращиваем хлопок, теперь мы 70% хлопка должны переработать в пряжу. Вторая задача — половину этой пряжи перерабатывать в ткань. И третья: эту ткань надо отделявать и шить. И все это — на государственном уровне. И когда бизнесмен видит эту программу, он вкладывает деньги, потому что понимает, что государство это поддерживает. У нас такой поддержки нет. Если бы я был точно уверен, что отрасль будут поддерживать; что будут какие-то налоговые каникулы, или хотя бы не будет какого-то повышения налогов; что будут готовить кадры... А сейчас все рыночные риски ложатся на нас. Я не знаю ни одной страны мира, где бы текстильная отрасль развивалась успешно (Китай, Пакистан, Узбекистан, Турция, Вьетнам...) и ее бы при этом не поддерживало государство. Если есть в стране отрасль, и она успешно развивается, значит, есть государственная поддержка»; «Назовите мне хоть одну отрасль в России, которая крепко стоит на ногах, где все замечательно, и где при этом нет государственной поддержки. Нефтянка — дешевые кредиты; строительство —

ипотечные кредиты. Автопром? Там есть живые, дешевые деньги на инвестиции, на разработку. Для нас же стоимость кредитов — 15—20%. А если моя отрасль низкомаржинальная, то как я их вложу в себестоимость, как я вообще на эти деньги могу инвестировать? Если честно: если бы на автопром обращали такое же внимание как на текстиль, автопрома давно уже не было бы»; «Нет стратегии. Строить самолеты — это очень дорого. И одно дело говорить с высоких трибун «Мы будем продолжать...», а другое — прописать, сколько денег будет заложено, и довести это до нас, производителей, чтобы мы дали заказы и на обучение, и на материалы, и на изделия. Спрашивают: «Почему у нас промышленность не растет?» Поэтому и не растет»).

Во-вторых, от государства требуется адекватная и долгосрочная защита внутреннего рынка («Самое основное — нет единых правил игры. Все должны работать по правилам — границы, как в любой стране, должны быть закрыты для иностранных товаров. У нас самое большое количество контрафакта — в легкой промышленности: это обувь, ткани. Все это везется либо не задекларированным, либо по более дешевой таможенной стоимости, с которой платятся меньше пошлины, меньше НДС. И мы просто не можем с этим конкурировать»; «При развале СССР было сделано все для того чтобы похоронить авиастроение. Метод — массовая закупка поддержанных иномарок (Боингов, Аэробусов, Бомбардье). Полностью уничтожить этим способом не получилось. Сейчас заходят с другой стороны — через так называемое проектное управление. В теории звучит классно: есть проект нового самолета, под него формируется офис, а в итоге разрушается сама система производства: никто не отвечает за конечный результат...»).

В-третьих, требуется проведение кредитно-денежной политики, снабжающей предприятия реального сектора экономики дешевыми кредитами, обеспечивающей устойчивость национальной валюты («Во всем мире покупают текстильное оборудование в Европе. Но итальянец берет для этого

кредит под 1% годовых, а я у нас беру под 15–20%. У меня есть еще один очень большой минус: итальянцы покупают оборудование за евро, берут кредиты в евро и продают свою продукцию за евро. А я беру в рублях, покупаю оборудование в евро, а потом продаю продукцию в рублях. И мне еще говорят: мол, у тебя все должно окупиться за пять лет. Как? Риск у итальянца — ноль. А нам с вами два года назад минус 50% сразу — хоп!»; «К монополии можно отнести и банковскую сферу, которая ведет себя непонятно. Коллега хотел взять кредит в Сбербанке. Ты можешь взять кредит, например, 300 тысяч на 5 лет, но за каждый год ты должен отдать еще по 10 тысяч рублей. Получается, что тебе на руки отдают 300, а проценты ты платишь за 350. А Греф заявляет, что процентная ставка 16–18%, хотя с учетом этих 50 тысяч еще где-то плюс 2%. Это что, Обама заставляет брать страховку сразу за все 5 лет и еще с этих страховых денег брать проценты??» Стоит заметить, что для предприятий, выпускающих товары народного потребления, влияние девальвации рубля далеко не так однозначно положительно, как об этом обычно говорят с высоких трибун: «У нас большая зависимость от импорта: и одежда, и обувь, и все-все-все. Соответственно, когда валюта подросла, все подорожало. Поэтому люди и экономят. Не знаю, как в Москве, но в регионах это значительно. А на производство повлияло и то, что валюта выросла, и то, что санкции по запчастям. Даже на российском оборудовании многие программы — всякие «мозги», разные системы, импортные стоят. Поэтому сложнее стало заказывать это оборудование, и обслуживание дороже стало».

В-четвертых, необходим контроль за ценовой политикой естественных монополий («Если бы у нас в самую посевную, за неделю не выросли бы на 600 рублей цены на ГСМ, то, может быть, и работодатель себя адекватно бы вел и нормальную зарплату платил. А мы ясно отдаем себе отчет, что у нас естественные монополии живут своей особой жизнью»).

В-пятых, требуется пресечение недобросовестной конкуренции (*«Очень сильно надеемся на то, что власти все-таки очень громко и давно заявления делают о том, что упорядочат рынок молочной продукции и в части маркировки молочной продукции все-таки заставят тех, кто занимается фальсификатом, писать на этикетке то, что там есть на самом деле. Надеемся, что порядок наведут»; «Единственная проблема у нас с молоком — цена очень низкая, и никак не регулируется ни на районном, ни на краевом, ни даже на федеральном уровне. Всем понятно, что есть некий холдинг, который в крае диктует цены на молоко. Спасибо, есть субсидия от государства: полтора рубля на килограмм молока. Это достойная помощь. Но, тем не менее, приходится уменьшать себестоимость — подстраиваться под эти условия, другого выхода нет»*).

Упомянутая представителем авиастроительного предприятия проблема управления т.н. «эффективными менеджерами» — еще одна причина, не позволяющая предприятиям стабильно работать: *«Современные менеджеры, особенно верхнего уровня, сейчас в основном экономисты. Представьте себе армию. Есть командир полка, начальник штаба и начальник финансовой службы. Они все значимые. Но вот убит командир — начфин не сможет повести полк в наступление: он не знает устав, не знает как взаимодействовать с родами войск. У нас происходит нечто подобное. Экономист хорошо знает теорию: чтобы корова больше давала молока и меньше потребляла сена — ее нужно больше доить и меньше кормить, вот они постоянно и режут расходы. Вот от этого у нас сегодня холодно — в цехах снег лежит. Отключили отопление — деньги закончились, так экономисты посчитали. А на самом деле — эффективность в другом: надо больше давать нам работы. Самолеты очень дорогое удовольствие (Один большой самолет стоит порядка 7 млрд руб.). Они могут быть дешевле только в одном случае — если их будет много. Другого варианта нет»*.

В заключение приведем высказывание одного из экспертов – руководителей региональной ассоциации работодателей, в котором он описал цепочку причинно-следственных связей, заканчивающуюся отсутствием инвестиций в работника: *«Первый бич — это кадры, которые никто не готовит, и чем дальше мы от Советского Союза, тем их квалификация все сильнее падает. Второй — дырявая таможенная система. Как следствие действия этих двух факторов — отсутствие инвестиций. А если нет инвестиций, то производительность труда и оборудования значительно ниже, чем в мире. Вот и все. Без изменения отношения к отрасли перспектив мы не видим. А без них не будет ни инвестиций, ни высокой производительности труда, ни зарплаты, ни решения социальных проблем».*

Таким образом, исследование выявило целый букет антистимулов, препятствующих наращиванию необходимых реальному сектору экономики знаний, навыков и компетенций, затрагивающих как промышленные предприятия, так и систему образования. Наряду с низкой рентабельностью отсутствие уверенности в открывающимися перед ними долгосрочных перспективах не позволяет основной массе промышленных предприятий ни предложить молодежи конкурентоспособную зарплату, ни предвидеть и планировать свои кадровые потребности на сколько-нибудь длительный период. Это, в свою очередь, лишает возможностей планирования учреждения профессионального образования. В результате последние резко сокращают прием либо вовсе отказываются от подготовки работников по специальностям и направлениям, в которых российская промышленность испытывает реальную потребность. Таким образом, формируется цепь причинно-следственных связей, конечный итог которой — острый дефицит насущно необходимых для сбалансированного развития национального трудового потенциала инвестиций в человеческий капитал.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Александрова О.А., Ненахова Ю.С.* Рабочая смена: восполнит ли молодежь кадровый дефицит в промышленности и аграрно-промышленном комплексе? // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. №6. С. 216–231.
2. Кадры для обороны: решения есть, но проблемы остаются // Национальная оборона. 2015. №10. www.oborona.ru/includes/periodics/defense/2015/1022/215616929/detail.shtml (дата обращения: 27.10.2019).
3. *Коленникова О.А., Токсанбаева М.С.* Обеспечение приоритетных производств качественными трудовыми ресурсами: проблемы дефицита и набора кадров // Народонаселение. 2017. №3 (77). С. 90–103.
4. *Соболева И.В.* Человечески капитал в условиях кризиса // Народонаселение. 2009. №3. С. 35–39.
5. *Токсанбаева М.С.* Политика занятости и дефицит кадров // Россия и современный мир. 2010. №1 (66). С. 197–204.

Г.Л. Подвойский

кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник
Института экономики Российской академии наук

БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА: ПОВЕСТКА ДНЯ

Статья посвящена анализу изменений в сфере труда и социально-трудовых отношений в связи с развитием цифровых технологий. Обобщаются оценки перспектив трансформации профессиональной структуры занятости и масштабов технологической безработицы. Обосновано, что появление новых профессий предъявляет новые требования к российской системе образования всех уровней и требует ее модернизации. Рассмотрен ожидаемый вклад национального проекта «Образование» в решение этой проблемы.

Ключевые слова: *научно-технологическая революция, цифровая экономика, технологическая безработица, новые профессии, модернизация системы образования.*

Gleb L. Podvoyskiy — Cand. Sci. (Econ.), Leading research fellow, Institute of economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia. g.podvoysky46@yandex.ru

FUTURE AGENDA FOR THE WORLD OF WORK

The article is devoted to the analysis of changes in the sphere of employment due to development of digital technologies. Estimates for prospects for changes in the professional structure of employment and expected scale of technological unemployment are summarized. It is argued that the emergence of new professions generates new challenges for all levels of the Russian education system and requires its modernization. The expected contribution of the national project “Education” to the solution of this problem is considered.

Keywords: *scientific and technological revolution, digital economy, technological unemployment, new professions, modernization of the education system.*

Мировая экономика кардинально изменится уже в течение ближайших 10–15 лет. Это не прогнозы футурологов, а следствие процессов внедрения новых технологий, которые происходят уже сегодня. Под воздействием мощной волны новой промышленной революции началась структурная перестройка основ многих отраслей экономики. Она разрушает барьеры между отраслями и границы между поставщиками, производителями и потребителями. Норберт Шветерс, руководитель практики обслуживания промышленных и торговых предприятий и предприятий сферы услуг компании Pricewaterhouse Coopers, представляя аналитический обзор «Разрушение барьеров», подготовленный экспертами компании, подчеркивает, что «цифровизация всего, «Интернет вещей», передовая робототехника, искусственный интеллект, машинное обучение, блокчейн и создание новых материалов, а также геномика нового поколения — это примеры технологий, меняющих ту базу, в рамках которой конкурируют и взаимодействуют отрасли. Эти технологии уже преобразуют основы многих отраслей. Технологический прогресс станет неотъемлемым условием будущей деятельности и изменит экономику разных секторов. Возможности, открывающиеся благодаря автоматизации, датчикам и подключению к интернету, создают огромный потенциал для повышения эффективности и снижения затрат... Компаниям придется включиться в технологический прогресс, иначе они окажутся на периферии» [10].

Никогда раньше скорость и масштабы технологической волны, по мнению экспертов PwC, не были столь значительны. Сегодня одновременно начинают применяться множество новых технологий, при этом данный процесс идет невероятными темпами, а революционные преобразования затрагивают практически все отрасли. Время наступления решительного перелома исчисляется годами, а не десятилетиями. Коренное отличие современного процесса от прежних промышленных революций состоит в том, что они были обусловлены технологическим прогрессом, который сначала затрагивал лишь производство, в то время как нынешние

изменения одновременно воздействуют и на потребителей, и на производителей, и на поставщиков. Другая отличительная особенность современных изменений состоит в том, что предыдущие промышленные революции подстегивали спрос на многие ресурсы, а нынешняя во многом направлена на сокращение ресурсоемкости.

Сфера труда и социально-трудовых отношений последние два десятилетия подвергается серьезным трансформациям. Это влечет за собой перестройку в сфере занятости, изменение архитектуры рынка труда, его формы и содержания. Возникают новые и исчезают устаревшие профессии, трансформируются отношения между работодателями и работниками [12].

Наиболее сильное влияние на эти процессы оказывает внедрение информационно-коммуникационных технологий и различных инноваций, прежде всего – цифровизации.

Цифровая экономика: риски и перспективы

Цифровая экономика все глубже проникает во все сферы человеческой деятельности, повышая ее производительность. Самые разнообразные услуги быстро и просто предоставляются через мобильные приложения, минуя посредников. Дистанция между выпуском новшества и его массовым применением сегодня измеряется годами и месяцами, а не десятилетиями.

Новизна цифровой экономики состоит, во-первых, в достижении беспрецедентной гибкости технологий, производства и форматов потребления; во-вторых, в возможности кардинального удешевления производственных и логистических процессов; в-третьих, в уплощении вертикальных моделей управления, резком росте значения горизонтальной самоорганизации участников экономических процессов.

Автоматизация, искусственный интеллект, робототехника и другие прорывные технологии не только повышают производительность труда, улучшают качество жизни и формируют новую среду обитания, но и приносят новые вызовы, угрозы и риски.

Среди возможных отрицательных последствий внедрения новых технологий и цифровизации чаще всего исследователи выделяют угрозу сокращения общего по стране количества рабочих мест.

При этом оценки того, когда и сколько людей могут заменить автоматы и роботы на рабочих местах, сильно разнятся. Так, в докладе «Работать ради лучшего будущего», подготовленном к 100-летию Международной организации труда, приводятся некоторые из этих экспертных оценок:

- Frey and Osborne, 2015: автоматизация, приводящая к замещению рабочих мест, угрожает 47% работников в США;
- Chang and Phu, 2016: АСЕАН-5: в ближайшие 20 лет автоматизация создаст угрозу 56% рабочих мест;
- McKinsey Global Institute, 2017 (хотя доказанные технологии могут полностью автоматизировать менее 5% всех занятий, примерно в 60% всех занятий автоматизации поддаются как минимум 30% выполняемых в них операций);
- ОЭСР, 2016 (в среднем 9% рабочих мест в странах ОЭСР подвержены высокому риску автоматизации. Полного замещения не произойдет для значительной части рабочих мест (от 50 до 70%), однако автоматизация коснется большой доли операций, что изменит сам порядок их выполнения);
- Всемирный банк, 2016 (две трети всех рабочих мест в развивающихся странах могут быть автоматизированы);
- ВЭФ, 2018 (почти 50% компаний прогнозируют, что к 2022 г. автоматизация вызовет определенное сокращение числа их работников, занятых на условиях полного рабочего дня [3]).

В ходе реализации Парижской климатической повестки дня в мире будет потеряно примерно 6 млн рабочих мест и создано 24 млн новых.

По-разному оцениваются и последствия роботизации для разных профессий и групп населения. Международный

валютный фонд в мае 2019 г. опубликовал исследование, в котором говорится, что в ближайшие 20 лет женщины из-за роботизации рискуют потерять работу в первую очередь, поскольку они чаще мужчин выполняют рутинные задачи, не требующие дополнительного обучения, реже решают задачи, требующие аналитических и коммуникативных навыков, реже заняты физическим трудом [7].

В исследовании консалтинговой компании PricewaterhouseCoopers утверждается, что 38% рабочих мест в США может быть упразднено благодаря автоматизации уже в ближайшие 15 лет, а министр финансов США Стивен Мнучин считает, что замена человека искусственным интеллектом произойдет не так скоро [5].

Цифровые платформы открывают возможность быстро создавать новые модели бизнеса и рабочие места, упрощают взаимодействие в режиме реального времени между всеми участниками процесса разработки, производства и потребления.

Больше всего роботов в 2018 г. приходилось на одного работника в Германии, Корее и Сингапуре, но уровень занятости в этих странах остается высоким. Действительно, роботизация вытесняет рабочие места, прежде всего в промышленности. Но потерявшие места работники переходят в сферу услуг или в тень. При этом в развивающихся странах, наоборот, число рабочих мест увеличивается.

По данным McKinsey Global Institute, сегодня может быть полностью автоматизировано менее 5% профессий. Однако в дальнейшем роботы смогут в совершенстве исполнять около одной трети задач, включенных в 60% профессий [16].

Технологическая безработица: экспертные оценки

Сегодня ученые и эксперты находятся в самом начале дискуссий о технологических и социальных рисках таких технологий, как искусственный интеллект, автономные системы поражения, беспилотные автомобили, клонирование человека, геновая инженерия и другие. Пользуясь выгодами новых технологий, необходимо помнить о минимиза-

ции рисков и негативных последствий для общества, включая дегуманизацию человечества, технологическую безработицу и т.д. Академик РАН С.Ю. Глазьев, анализируя проблемы и риски, которые несет новая технологическая революция, считает, что серьезной социальной угрозой является безработица в связи с роботизацией рабочих мест, автоматизацией управленческих процессов, растущим применением 3D-принтеров. Хотя эта проблема не нова сегодня, она вызывает особое беспокойство.

Во-первых, в начале массовой роботизации можно ожидать ощутимый рост безработицы среди рабочих и служащих определенных профессий и специальностей. Но, как показывает почти трехсотлетний опыт промышленного развития, эта угроза частично нейтрализуется другими факторами. Дисбаланс на рынке труда резко обостряется в период смены технологических укладов. В это время экономика погружается в депрессию в связи с прекращением расширения в сложившихся направлениях и сокращением производства и инвестиций в отраслях, обеспечивавших основной рост занятости трудоспособного населения. Это вызывает резкое падение доходов у многих групп трудоспособного населения, значительная часть которых уже никогда не сможет восстановить свое положение. В то же время рост нового технологического уклада обеспечивает спрос на рабочую силу других специальностей, и те высвобождаемые из устаревшего технологического уклада работники, которые желают переквалифицироваться, устраиваются по новой специальности. Государство может существенно смягчить рассасывание диспропорций на рынке труда путем субсидирования программ переквалификации работников и благодаря своевременной перестройке системы образования под спрос на новые профессии.

Во-вторых, роботизация и цифровая революция в целом уже идет, уничтожив сотни миллионов мест в различных отраслях промышленности. С 80-х гг. прошлого века с ростом нового на тот момент информационно-коммуни-

кационного технологического уклада автоматизация производства охватила множество отраслей обрабатывающей промышленности.

Гибкие производственные линии сделали ненужным труд миллионов сборщиков, расфасовщиков, станочников. Автоматизация конвейерных производств высвободила еще миллионы людей, занятых монотонной работой по выполнению простых повторяющихся операций. Прогресс в вычислительной технике ликвидировал миллионы рабочих мест машинисток, перфораторщиц, нормировщиков, проектировщиков, бухгалтеров и специалистов других профессий, связанных с рутинными расчетами по установленным алгоритмам. Десятки миллионов замещаемых автоматикой людей оказались в трудном положении, но социального бедствия, подобного Великой депрессии, когда происходила предыдущая смена технологических укладов, не произошло. Молодежь освоила новые профессии программистов, операторов, наладчиков. Пожилые люди досрочно ушли на пенсию. Многие нашли себя в сфере услуг, быстрое расширение которой стало наиболее заметной стороной роста нового технологического уклада, породив разговоры о переходе к постиндустриальному этапу экономического развития.

В-третьих, для российского рынка труда последствия проводимой экономической политики еще долго будут намного более значимыми, чем последствия цифровой революции. Вследствие деградации экономики и в связи с ее реформированием были уничтожены целые отрасли промышленности с миллионами высокотехнологических рабочих мест. Наиболее резкому сокращению подверглись производства современного технологического уклада, обеспечивающие расширение занятости во всем мире. Россия в 90-е гг. была единственной страной в мире, где сокращалось число ученых, инженеров, программистов, операторов, наладчиков и других высококвалифицированных работников. Большинство из них вынуждены были перейти на низкоквалифицированную работу — продавцами и охранниками. При переходе к поли-

тике опережающего развития на основе нового технологического уклада российская экономика столкнется с острой нехваткой специалистов инженерного профиля.

В-четвертых, в обозримом будущем спрос на специалистов, необходимых для создания инфраструктуры цифровой экономики, будет намного больше, чем связанное с ее расширением уничтожение рутинных рабочих мест (но только в том случае, если цифровая экономика будет развиваться на отечественной интеллектуально-технологической базе). Если проводимая государством политика в сфере информационных технологий не изменится и в ее основе будет лежать импорт техники и программного обеспечения, то эффект может оказаться и сильно отрицательным. Высвобождаемые в основном уже из сферы услуг (главным образом — финансового сектора и торговли) «белые воротнички» могут не найти себе новой специальности как из-за отсутствия должной квалификации, так и вследствие заполненности растущих сегментов российского рынка импортной техникой и иностранными специалистами.

Академик С. Глазьев делает вывод, что угрозы резкого роста технологической безработицы вследствие цифровой революции могут быть нейтрализованы продуманной государственной экономической политикой [2].

Один из ведущих российских ученых в области проблем занятости и рынка труда, член-корреспондент РАН Р. Капелюшников, в своей фундаментальной работе, посвященной технологической безработице, приходит к выводу, что «в долгосрочной перспективе сокращение спроса на труд под действием новых технологий является не более чем теоретической возможностью, которая до сих пор никогда не была реализована на практике». Ученый считает, что «всплеск технологической безработицы даже в краткосрочной перспективе представляется крайне маловероятным, поскольку по историческим меркам темпы самого технологического прогресса будут в предстоящие десятилетия, по-видимому, недостаточно высокими» [4].

Разнообразие и противоречивость оценок перспектив развития рынка труда как по количественным параметрам, так и по кругу проблемных вопросов, свидетельствует о невозможности появления точных прогнозов в этой сфере.

Сложно прогнозировать темпы внедрения новых технологий, сокращения и создания рабочих мест. Споры оптимистов и пессимистов о влиянии роботизации на рынок труда продолжаются. Во всяком случае, спрос на труд, связанный с человеческим фактором, сохранится [14].

Вместе с тем развитие технологий требует новых квалификационных характеристик рабочей силы. Повышается спрос на работников, обладающих более развитыми когнитивными способностями и социальными поведенческими характеристиками.

Быстро меняются не только производственные процессы, но и характер труда людей. В рамках «экономики свободного заработка» развиваются нестандартные виды занятости: телетруд, работа в «облаках», удаленная работа, фриланс, аутсорсинг, лизинг, краудсорсинг, волонтерство и ряд других. Во многих случаях это временная работа либо неформальная, либо по краткосрочным договорам, которая не фиксируется официальной статистикой. Это уменьшает налогооблагаемую базу, что ставит под угрозу выполнение государствами своих социальных обязательств.

По мнению экспертов Всемирного банка, происходящие в последнее время технологические сдвиги размывают грань между официальной и неформальной занятостью. Меняются методы привлечения персонала. На рыночных площадках нет разницы между официально оформленными сотрудниками, аутсорсингом и проектной работой фрилансеров.

При этом неформальная занятость не обеспечивает справедливого дохода, стабильности на рабочем месте и социальной защиты, речь идет о тенденции прекаризации занятости, которая не вписывается в концепцию «Достойный труд», принятую в 1999 г. Международной организации труда.

Новая экономика — новые профессии

Новые технологии уже сегодня помогают человеку отдыхать, общаться, получать новые знания. Но каким станет мир труда, когда технологии будут вытеснять человека из целых сфер и отраслей, оставляя ему роль пассивного наблюдателя и получателя услуг.

По данным МОТ, около 70% профессий могут сохранить свои названия, но при этом кардинально изменяться внутри.

Дмитрий Судаков из Агентства стратегических инициатив, в котором он является руководителем проекта «Атлас новых профессий», так оценивает сегодняшнюю ситуацию: «Сегодняшний школьник войдет в экономику лет через пять-семь. Мир существенно изменится за это время. Думая стать менеджером, юристом, экономистом, пиарщиком, школьник ориентируется на успех в сегодняшнем мире. Но в мире будущего понадобятся совершенно другие люди. Обычно люди идут получать высшее образование, опираясь на опыт сегодняшнего дня, а через пять-шесть лет понимают, что это совершенно не то. Есть традиционный опрос: «Если бы у вас был второй шанс, выбрали бы вы ту же самую профессию?» Врачи или архитекторы в основном говорят, что выбрали бы ту же область, но специалисты, ориентированные на карьеру и благополучие, ставшие экономистами и пиарщиками, говорят, что они бы поменяли профессию. Поэтому надо помочь сегодняшним школьникам сделать более осознанный выбор» [10].

Технологический прогресс угрожает сокращением многих профессий, связанных с рутинными операциями. Список этих профессий постоянно увеличивается: это сотрудники банков и колл-центров, бухгалтеры, аудиторы, налоговики, охранники и т.д. Вопросом их переквалификации должны заниматься государство и бизнес.

Благодаря передовым технологиям в процессе внедрения инноваций возникают новые отрасли и специальности. Все более востребованы такие сферы деятельности, как аналитика

больших данных, архитектура информационных систем, биотехника, IT-медицина, робототехника и т.д.

Непривычно звучат названия новых профессий: эксперт персонализированной медицины, консультант по здоровой старости, проектировщик «умной среды», архитектор «энергонулевых домов», веб-девелопер, врач-кибернетик, интернет-коуч, тренер творческих состояний, IT-медик и многие другие.

Генеральный директор союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров» Роберт Уразов считает, что в настоящее время есть два супертренда – цифровизация и сетевизация. Через них пройдут все рабочие профессии, а не прошедшие уйдут.

Р. Уразов прогнозирует, что многие рабочие специальности в скором времени будут совсем другими. Ведь если, например, 20 лет назад каменщик вручную клал кирпич, скоро он будет управлять мобильным роботом [13].

Человечество достаточно быстро приспосабливается к технологическим укладам. С одной стороны, создается новое качество жизни, с другой – рождаются новые виды деятельности. Но динамика изменений на рынке востребованных сегодня и в будущем профессий требует разработки соответствующих справочно-информационных материалов, призванных помочь молодежи, которая ищет работу, и специалистам, желающим ее сменить.

Модернизация образования

Появление новых технологий приводит к изменению требований к профессиональным навыкам и компетенциям работников. Повышается спрос на людей, способных осваивать новые навыки и методы организации рабочего процесса. Встает вопрос о модернизации системы управления образованием, одним из главных элементов становится непрерывное образование в течение всей жизни.

Джозеф Аун, президент Северовосточного университета (США) и автор книги «Роботоустойчивость. Высшее обра-

зование в век искусственного интеллекта», пишет о необходимости развивать творческое мышление и гибкость ума, чтобы изобретать, открывать или создавать что-то ценное для общества.

Образование должно готовить студентов к конкуренции на рынке труда, где они будут работать рядом с интеллектуальными машинами. Необходимо уметь управлять потоком больших данных, знать, как работают технологии и машины, владеть гуманитарными науками, коммуникациями, дизайном и т.д. Возможности непрерывного обучения должны помочь людям адаптироваться к изменениям [15].

Все большее значение приобретают социально-поведенческие навыки, такие как эмпатия, упорство в достижении результата, умение работать в команде, урегулировать конфликты и управлять отношениями.

Непрерывное обучение обусловлено и постоянным появлением новых технологий, открытий, модернизации техники и в современном мире. Чтобы быть конкурентоспособным и востребованным на рынке труда, идти в ногу со временем у человека появляется необходимость получать знания и осваивать навыки в течение всей жизни и совершенствовать их. У современного человека есть возможность изменять мир, в котором он будет жить и развиваться и который он передаст будущим поколениям. Сегодня невозможно овладеть одной профессией на всю жизнь. Освоение и постоянное совершенствование навыков в XXI веке является незаменимым условием развития.

Специальный представитель Президента РФ по вопросам цифрового и технологического развития Д. Песков, выступая в центральной дискуссии в рамках деловой программы мирового чемпионата Worldskills, отмечал: «Если говорить о цифровых технологиях и обучении на протяжении всей жизни, то необходимо выделить прежде всего три вещи. Во-первых, непрерывное образование касается всех возрастов. В международном движении Worldskills работают только с молодежью. Россия предлагает расширить эту систему. Ранее она

предложила стандарты junior, а сейчас уже идет речь о работе с людьми старше 50 лет. Это наша новая инициатива национального уровня» [8].

Д. Песков далее подчеркнул, что «речь может идти именно о чем-то специализированном, о передаче знания. Не навыков, а именно знаний и способности понимать те или иные процессы. Передаче их от одной возрастной группы к другой. Об этом стоит задуматься всерьез. Давайте пробовать, давайте делать ошибки. Во-вторых, когда речь заходит о цифровом следе, мы не понимаем, как наши навыки, которые мы имели еще три года назад, станут работать завтра. И в-третьих, какие навыки в нашем меняющемся мире (hard или soft, а может, self)? Какие навыки позволяют нам быть успешнее в этом мире?»

А подводя итоги чемпионата Worldskills, Д. Песков особо отметил что это «уже не просто чемпионат, это самая массовая в России система подготовки кадров для новой экономики. Академия Worldskills Russia готовит тысячи менеджеров и мастеров производственного обучения по всей стране. Это гигантский сетевой распределенный университет, принципиально по-новому построенный и выполняющий функцию опережающей подготовки кадров будущего».

Готова ли система российского образования к тем переменам, которые диктует новая технологическая революция? Ответом на новые вызовы стала разработка и реализация в настоящее время национального проекта «Образование», который по существу представляет собой дорожную карту по переходу к новой модели российского образования.

Национальный проект «Образование» – это инициатива, направленная на достижение двух ключевых задач. Первая – обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Вторая – воспитание гармонично развитой и социально-ответственной личности на основе духовно-нравственных

ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Национальный проект предполагает реализацию 4 основных направлений развития системы образования: обновление его содержания, создание необходимой современной инфраструктуры, подготовка соответствующих профессиональных кадров, их переподготовка и повышение квалификации, а также создание наиболее эффективных механизмов управления этой сферой.

Вхождение российского общего образования в десятку лучших мировых систем и воспитание гармонично развитой и социально-ответственной личности на основе наших исторических и культурных традиций. Из этих двух больших целей майского указа Президента России вытекает 10 задач, которые фактически легли в основу федеральных проектов нацпроекта «Образование». Это проекты, посвященные школе, родителям, волонтерству, ранней профориентации, непрерывному образованию, экспорту образования, социальной активности, цифровой образовательной среде, и все это подчинено развитию образовательного пространства на территории страны.

В национальной проект «Образование» вошли следующие Федеральные проекты: «Современная школа»; «Успех каждого ребенка»; «Поддержка семей, имеющих детей»; «Цифровая образовательная среда»; «Учитель будущего»; «Молодые профессионалы»; «Новые возможности для каждого»; «Социальная активность»; «Экспорт образования»; «Социальные лифты для каждого» [11].

Масштабность, сложность перенастройки всей системы российского образования потребует очень серьезной работы при формировании экспертных и рабочих групп по каждому проекту. Необходимо, чтобы в состав и экспертных, и рабочих групп вошли ведущие и авторитетные специалисты сферы образования, представители педагогической научной и деловой общественности.

Человеческий капитал

Большинство экспертов разных стран, а также Всемирного банка и МОТ единодушны в том, что наиболее эффективный ответ на вызовы масштабных технологических новаций – инвестиции в человеческий капитал, прежде всего – знания, навыки и здоровье. Именно они становятся главными ресурсами развития.

Анализ экспертов Всемирного банка показывает, что в странах с самыми низкими на данный момент уровнями инвестиций в человеческий капитал производительность работников будущего поколения будет на треть или даже наполовину ниже, чем могла бы быть, если бы люди были совершенно здоровы и получали качественное образование.

В 2019 г. Всемирный банк разработал новый индекс человеческого капитала, который демонстрирует взаимосвязь между инвестициями в здоровье и образование и производительностью будущих работников. Например, переход из 25-го в 75-й процентиль индекса обеспечивает дополнительный прирост экономики на 1,4% ежегодно в течение 50 лет.

По мнению академика А. Аганбегяна, если в период стагнации не вкладывать в человека, то тем самым подрывается экономический рост.

«С вложениями в человеческий капитал в России дело обстоит катастрофически плохо», – считает академик А. Аганбегян. Главная составная часть человеческого капитала – знание и умение людей, так называемая «экономика знаний» – наука, образование, информационные и биотехнологии, здравоохранение. Объем этой сферы 15 трлн руб., или 14% ВВП страны. Но в советское время доля этих отраслей превосходила 20%, в Китае она – 22%, в Западной Европе – 30%, в США – 40% от ВВП.

Вложения в человеческий капитал обладают высокой экономической отдачей. Скажем, сохранение жизни 1 человека Росстат оценивает в 4,4 млн руб., а эксперты – в 12–15 млн руб. В США цена жизни официально оцени-

вается в 1 млн долл. (более 65 млн руб. по текущему курсу), Европа подтягивается к этому рубежу. У нас умирают 400 тыс. трудоспособных жителей в год, а если бы социальные условия, особенно здравоохранение, были бы на европейском уровне, то этот показатель равнялся бы 130 тыс. человек. Фантастическую выгоду от этого легко посчитать.

В рейтинге по финансированию образования Россия занимает примерно 100 место в мире, в процентах от ВВП, а здравоохранение – 140 место из 200 стран, уступая не только 25 развитым странам, но и десяткам развивающихся стран, чей экономический уровень ниже российского. Надо поставить задачу до 2025 г. поднять долю расходов на науку с 1,2 до 2%, на образование – с 4 до 6%, на здравоохранение – с 5 до 8%, на информационные технологии – с 3,5 до 11%. Таким образом, доля сферы «экономики знаний» в ВВП повысится до 27% и приблизится к сегодняшнему уровню развитых стран Европы [6].

Академик А. Аганбегян считает, что в настоящее время нужно переходить к форсированному росту инвестиций в основной и человеческий капитал, полагая, что для восстановления экономического роста необходимо примерно 2 трлн руб. инвестиций в основной капитал и 1,5 трлн руб. в человеческий капитал в год.

В докладе Всемирного банка отмечается, что одна из причин, по которым правительства не инвестируют средства в человеческий капитал, – отсутствие политических стимулов. В открытом доступе редко можно увидеть данные, позволяющие судить о том, создают ли системы здравоохранения и образования человеческий капитал. Этот дефицит данных препятствует поиску эффективных решений, ослабляет стремление к исправлению ситуации и подрывает способность граждан добиваться подотчетности властей. Проект Всемирного банка по развитию человеческого капитала, описание которого приводится в этом докладе, разработан. Для восполнения недостатка политических стимулов необходимо создавать побудительные мотивы для инвестиций в человеческий капитал.

В России есть еще одна причина недооценки роли человеческого капитала. В развитых странах при оценке активов учитывают интеллектуальный, репутационный, социальный и человеческий капитал. В России в некоторой степени оценивают лишь интеллектуальный капитал.

Анализ, проведенный Всемирным банком, позволил выявить следующие возможные направления деятельности правительств:

- инвестиции в человеческий капитал, прежде всего в обучение детей дошкольного возраста;
- повышение эффективности социальной защиты;
- выделение бюджетных средств на государственное финансирование наращивания человеческого капитала и укрепления социальной защиты [1].

МОТ предлагает ориентированную на человека повестку дня в целях формирования будущего сферы труда, в котором общественный договор станет весомее благодаря тому, что человек и его труд займут центральное место в экономической и социальной политике и деловой практике. Она предусматривает три основных направления действий, которые в совокупности будут способствовать экономическому росту, справедливости и устойчивости в интересах нынешнего и будущих поколений. Предлагается увеличить инвестиции в развитие способностей человека, институты рынка труда и достойную и стабильную занятость. МОТ призывает все заинтересованные стороны брать на себя ответственность за построение справедливого и равноправного будущего сферы труда [3].

* * *

Современные методы новейших производств будут базироваться на более широком применении интеллектуальных и цифровых ресурсов. Это приведет к тому, что будет серьезно трансформироваться характер труда, происходить переосмысление роли человека в современной экономике. В экономике нового века будет востребован иной тип работ-

ника. Более высокими станут требования к его знаниям, профессиональным навыкам, личностным характеристикам и здоровью.

Трансформации в сфере труда будут происходить быстрыми темпами и потребуют переосмысления понятия «качество трудовой жизни работника». Качество трудовой жизни работника сегодня необходимо рассматривать в более широком социально-экономическом контексте: это и достойная оплата труда, и комфортные жилищные условия, и достойная медицинская помощь, и правильное и полноценное питание, и познавательный досуг, и оздоровительный отдых. Все это его важнейшие социально-экономические составляющие.

Человек — главная производительная сила российской экономики. Именно поэтому в нынешней ситуации все усилия государства, работодателей и профсоюзов должны быть направлены на то, чтобы поддерживать и сохранять каждого работника, ведь он — наше национальное достояние.

ЛИТЕРАТУРА

1. Всемирный банк. 2019 год. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк.
2. Глазев С. «Великая цифровая революция: вызовы и перспективы для экономики XXI века». 14.09.2017. glazev.ru/articles/6-jekonomika/54923-velikaja-tsifrovaja-revoljutsija-vyzovy-i-perspektivy-dlja-jekonomiki-i-veka.
3. Доклад МОТ «Работать ради лучшего будущего». Женева, 2019.
4. Капелюшников Р.И. Технологический прогресс — пожиратель рабочих мест? М.: ИД Высшей школы экономики; 2017.
5. Карьера под угрозой: займет ли робот ваше рабочее место. The Motley Fool. 10.06.2017.
6. Комсомольская правда. 28.08.2019.
7. Ломская Т. Роботизация грозит потерей работы в первую очередь женщинам // Ведомости. 13.05.2019.
8. Независимая газета. 29.08.2019.

9. *Норберт Шветерс*. Разрушение барьеров. www.pwc.ru/ru/publications.html.
10. *Подвойский Г.А.* Мир труда: контуры будущего // Мир новой экономики. 2017. №4.
11. *Подвойский Г.А.* Сфера труда: вызовы и возможности // Мир новой экономики. 2019. №3.
12. *Разумова Т.О.* Влияние новой технологической революции на сферу труда. Социально-трудовые исследования. М., 2018, №4.
13. Российская газета. 10.05.2017.
14. *Флорида Р.* Большая перезагрузка. Как кризис изменит наш образ жизни и рынок труда. М.: Издательский дом «Классика-XXI», 2012.
15. *Aoun Joseph*. Robot-Proof. Higher Education in the Age of Artificial Intelligence. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press; 2018.
16. McKinsey Global Institute. Harnessing automation for a future that works. January 2017.

Раздел II

ТRENДЫ
И ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

М.И. Воейков

доктор экономических наук, главный научный сотрудник
Института экономики Российской академии наук

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПАТЕРНАЛИЗМ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

В статье рассматриваются модели трудовых отношений, которые могут быть адаптированы для условий России. Показывается, что в России исторически сложилась определенная модель трудовых отношений, где ключевую роль играет государственный патернализм. Процессы глобализации, которые затронули и российские трудовые отношения, приносят свои особенности в российскую модель. В частности, утверждается, что перспективный путь развития российских трудовых отношений должен включать социальный корпоративизм и трипартизм (государство, бизнес, работник).

Ключевые слова: *трудовые отношения, рынок труда, глобализация, социальный корпоративизм, трипартизм.*

Mikhail I. Voeikov — doctor habilitatus in economics, chief research fellow of the Institute of economics of the Russian academy of sciences, Moscow, Russia. mvoc1943@mail.ru

STATE PATERNALISM AND LABOR RELATIONS UNDER GLOBALIZATION

The article discusses models of labor relations that can be adapted to the conditions of Russia. It is shown that in Russia there has historically been a definite model of labor relations, where state partnership plays a key role. The processes of globalization, which also affected Russian labor relations, bring their own characteristics to the Russian model. In particular, it is argued that a promising path for the development of Russian labor relations should include social corporativism and tripartism (state, business, worker).

Keywords: *Labor relations, labor market, globalization, social corporativism, tripartism.*

Система трудовых отношений любой крупной страны сегодня испытывает влияние глобальных процессов. В области труда это проявляется в разных формах. Прежде всего это трудовая миграция, когда мигранты приносят свои национальные особенности трудовых отношений и несколько деформируют традиционную модель трудовых отношений страны реципиента. Далее, это проникновение транснациональных корпораций на территорию страны и образование предприятий с несколько иным регулированием трудовых отношений, чем это было принято на старых предприятиях принимающей страны. Сюда же можно отнести распространение в стране норм и правил регулирования труда, принятых международными организациями (в частности, МОТ). Также глобализация воздействует на национальную модель трудовых отношений посредством обмена информацией, взаимным посещением и стажировками работниками на тех или иных иностранных предприятиях, доминированием моделей трудовых отношений экономически более развитых стран.

Все это имеет как свои позитивные стороны, так и некоторые проблемы. Например, трудовые мигранты с низкой квалификацией и культурой труда снижают общенациональную производительность труда, тормозят рост заработной платы, даже несколько увеличивают безработицу. Все это реальные проблемы, и национальная система трудовых отношений сегодня уже не может быть изолирована от глобальной зависимости. Однако каждая большая страна с устойчивой историей имеет свою национальную систему трудовых отношений, которую возможно модернизировать в соответствии с новыми условиями производства, в том числе и учитывая тенденции глобализации.

1

Известно, что современное государство является самым мощным агентом экономических отношений. Время свободных флибустьеров бизнеса безвозвратно ушло в прошлое. Особенно роль государства сказывается в регулировании тру-

довых отношений: любое европейское государство законодательно регулирует минимальную оплату труда, условия и охрану труда, количество отработанных часов, продолжительность ежегодного отпуска, условия найма и увольнения и многие другие аспекты трудовых отношений. Это уже стало нормой цивилизованного государства. Однако чрезмерная жесткость государственного регулирования труда порождает много проблем. В одних случаях это может вести к закостенелости экономического механизма, к монолитному огосударствлению экономической сферы; в других случаях — уход бизнеса в нелегальную сферу, развитие теневого сектора. Первый случай был характерен для советского периода нашей страны, второй — для сегодняшней ситуации. Причем эта нынешняя ситуация возникла вопреки желаниям и намерениям российского правительства, которое неоднократно заявляло о минимизации экономической роли государства. Сегодня регулирующую роль государство выполняет намного хуже, но трудно сказать, что она стала меньше. Так или иначе государство вынуждено регулировать трудовые отношения. Но для этого надо понимать, что такое трудовые отношения, и особенно их российский контекст.

В отечественной экономической литературе научного понятия «трудовые отношения» по существу нет. Несмотря на многие сотни книг по проблемам труда, собственно, о трудовых отношениях почти ничего нет. Поэтому трудно говорить о том, что понятие «трудовые отношения» сложилось у нас как категория соответствующей науки. Правда, в последние годы стали усиленно разрабатываться и эти вопросы [8; 11]. Понятие такое есть, ибо используется многими, но категории со строгим научным содержанием пока еще нет.

Этому можно дать несколько объяснений. Одно из основных состоит в том, что вся проблематика трудовых отношений была рассредоточена по различным ветвям экономической науки. Советская политэкономия изучала труд как общественный, как трудовое устройство общества, а трудовые отношения рассматривались как часть или подраздел произ-

водственных отношений (иногда даже отождествляли производственные отношения с трудовыми, забирая последние очень широко, почти как общественные). Наука о труде (экономика труда) изучала конкретные вопросы или стороны трудовых отношений, почти никогда не поднимаясь до обобщения или интеграции всех сторон трудовых отношений. Лишь в последнее десятилетие советского периода такая попытка была сделана в концепции управления трудом [5]. Однако чрезвычайной слабостью ее оказалось превалирование административно-командного подхода к проблеме. Социология изучала свою сторону трудовых отношений (мотивация труда, оценки труда, отношение к труду и т.п.), почти игнорируя конкретные экономико-трудовые и технико-организационные процессы. Это же было характерно и для других наук (психологии, истории, физиологии и др.).

Пока же предложим предварительное определение. Под трудовыми отношениями можно понимать отношения, которые складываются и развиваются между людьми в процессе непосредственного (живого) труда и по поводу труда. Эти отношения возникают как по горизонтали (рабочий с рабочим, инженер с инженером и их коллективами), так и по вертикали (руководитель и подчиненный). Так, трудовые отношения уже производственных за счет всего того, что выходит за границы непосредственного труда (будь то в материальной или непрямой деятельности), но существенно шире за счет включения социальных, психологических и политических аспектов трудовой деятельности. Проблемы рабочего движения, профсоюзов обычно в зарубежной литературе включаются в понятие «трудовые отношения».

Относительно зарубежной литературы следует отметить, что прямой аналогии с русским термином «трудовые отношения» провести там нельзя. До последнего времени на Западе широко использовался термин «*industrial relations*» (в большей мере социологами) как широкое понимание трудовых отношений [13]. Например, в английской краткой энциклопедии по индустриальным отношениям они определяются как

отношения внутри и между рабочими, рабочими группами и их организациями, с одной стороны, и управляющими, работодателями и их организациями — с другой [12, р. 150]. Наряду с этим, отнюдь не утратившим своего значения термином, в западной литературе все больше стал использоваться другой термин, а именно «labour relations». Последний термин чаще используется экономистами и ближе нашему пониманию трудовых отношений в узком смысле. Этот термин также имеет непротиворечивое распространение и на производственные (неиндустриальные) сферы. Более того, как отмечает немецкий профессор Д. Шелл, термин «industrial relations» для стран Восточной Европы с сильным государственным доминированием не представляется достаточно хорошим [14, р. 2].

Таким образом, можно полагать вполне адекватным этим англоязычным терминам наше понятие «трудовые отношения», которые охватывают содержание этих двух терминов. Однако, заметим, что термин «industrial relations», который можно перевести на русский язык как «промышленные отношения», характеризует как раз трудовые отношения индустриальной эпохи. Сегодня в мировой практике появляются новые явления, которые уже трудно подвести под «промышленные отношения». Так, появился новый класс работников, который получил название прекариат. Прекариат лишен бессрочных договоров, узаконенного рабочего дня, социальных гарантий и прав, стабильного положения на рынке труда, у него фрагментарная и эпизодическая занятость и т.д. [9]. По некоторым оценкам, таким трудом в России занято от трети до половины всех россиян в возрасте от 15 до 72 лет [10, с. 101]. Заработная плата в современную эпоху перестает выполнять роль рыночного регулятора трудовых отношений. Как отмечает Э.Н. Соболев, «с определенного уровня заработная плата перестает зависеть от трудолюбия, от квалификации и приобретает экономический смысл ренты или прибыли» [7, с. 29]. Все это новые явления, которые не укладываются в старое понятие трудовых отношений, но

пока еще не они являются доминирующими. Пока еще доминирует рынок труда и рыночные отношения, приходится разбираться с тем, что было и что есть.

2

В концепции государственного социализма, которая проводилась в нашей стране длительное время, труду и трудовым отношениям отводилось значительное место, но судьба их была своеобразна. По сути дела трудовые отношения в теории трактовались в леворадикальной коммунистической плоскости, а на практике исполнялись как обычные отношения наемного труда, характерные для любой капиталистической страны индустриального этапа развития. Иногда, правда в экстремальных условиях, они осуществлялись почти как феодальные отношения принудительного труда в системе милитаризованной экономики. Это вполне сочеталось с общей тональностью складывающейся с конца 1920-х годов системы трудовых отношений, которая в целом господствовала весь советский период. В доказательство этому можно привести теоретические постановки в советской экономической литературе об общественной собственности на рабочую силу, законы об уголовной ответственности за незначительные опоздания на работу, что просуществовало в преобразованном виде до андроповских гонений за дисциплиной, полная зависимость человека от государства в его трудовых отношениях и т.п.

Однако отметим и другую сторону такого типа отношений: они в каком-то смысле отвечали или соответствовали русскому менталитету трудовых отношений. В формировании данного типа национальных трудовых ценностей определенную роль играли остаточные явления русской общины (коллективность), упование на державу, государство (царя-батюшку или хозяина), патриархальность православия или мусульманства. Но непреложным остается факт, что сложившийся тип трудовых отношений в какой-то мере устраивал большинство трудящихся России. Более того, эти трудовые отношения сформировались как наиболее адекватные имею-

щимся историческим и объективным условиям. Люди находили большие преимущества в низкой интенсивности труда, минимальной ответственности за качество работы, глубоком патернализме со стороны государства, их привлекало иждивенчество и слабая дифференциация оплаты труда. Все это не могло дать большого богатства, но зато было необременительно, удобно в повседневной жизни.

Поэтому считать, что сложившийся тип трудовых отношений советского периода был искусственно, извне кем-то навязан российскому обществу, нельзя. Это продукт естественного хода исторического развития. Такой тип трудовых отношений, который утвердился за большую часть XX века в нашей стране, можно назвать патриархально-наемным трудом с известной долей фразеологической социалистической окраски. Иными словами, было сочетание и переплетение индустриального типа труда с российской патриархальностью и социалистической фразеологией.

При этом надо различать те трудовые отношения, которые складывались в реальной жизни, и умственные (официальные или научные) представления о них. Официальная советская идеология говорила о социалистичности трудовых отношений, а в реальности они стремились к буржуазности. В результате получился некий конгломерат буржуазной основы в трудовых отношениях, феодальных форм патриархальности, в которых реально осуществлялись эти отношения, и социалистических идеалов, которые официальным путем навязывались трудовым отношениям. Это проявлялось в бесконечных противоречиях между материальными и моральными стимулами, выполнением норм выработки, обмена передовым опытом, в социалистическом соревновании и т.д.

В конце XX века общество встало перед необходимостью осуществить модернизацию или трансформацию социальных и трудовых отношений в принципиально ином качестве. Вообще говоря, возможно допустить в какой-либо форме сохранение или восстановление патриархально-наемного типа труда. Это возможно при двух вариантах. Первый – вос-

становление лево-радикального (коммунистического) тоталитарного режима с его фразеологическим уважением труда, но по существу превращением его в феодальную трудовую повинность. Второй вариант – крайне правый, опять же тоталитарный (или в более мягкой, авторитарной форме) режим, который силой (или власти или обстоятельств, а скорее и тем и другим) превратит труд в ту же трудовую повинность. Хотя, думается, что шансы для осуществления этих вариантов очень незначительны. По крайней мере хотелось бы так думать. Поэтому, оставляя в стороне возможность сохранения, даже в каком-либо модернизированном виде, сложившегося леворадикального (или командно-административного) типа трудовых отношений, альтернативой этому могут быть две модели модернизации.

Первая – модель наемного труда западноевропейского (точнее, англо-саксонского) образца, как труда сильно индивидуализированной личности с жесткой материальной ответственностью по результатам труда. Возможно смягчение ее легкой окраской социального партнерства и социального рыночного хозяйства.

Вторая – модель для условий многообразия форм собственности при использовании отношений наемного труда как западного типа, так и тех компонентов трудовых отношений, которые естественно сформировались у нас на протяжении XX века. В центр такой модернизационной модели становится смешанный тип трудовых отношений наемно-коллективного характера. При этом в любых формах собственности решающее значение приобретают трудовые коллективы, их коллективные органы самоуправления.

На наш взгляд, вторая модель имеет для России большие возможности реализоваться, вбирая в себя и то, что идет из столетий русского трудового менталитета, и то, что полезного привнесено за более 70 лет советской власти, и то, что рационального можно взять из западноевропейской традиции. Надо иметь в виду, что индустриальный тип трудовых отношений, характерный для западного опыта, сегодня уступает

место творческому (креативному) типу труда, где буржуазные ценности теряют свое регулирующее значение. Тем самым, все большее значение получают трудовые ценности, которые, порой искусственно, культивировались в советское время. Поэтому советский опыт развития трудовых отношений содержит и рациональные зерна, характерные для современного постиндустриального труда.

Причем, важно подчеркнуть, что современная трансформация трудовых отношений не должна представляться, и тем более исполняться, как волевой акт государства в насаждении той или иной модели. Государство просто не должно мешать естественному процессу развития, силой навязывая какие-то искусственные формы. Но оно должно способствовать развитию более прогрессивных или адекватных современности форм и методов организации труда. Так, надо признавать в качестве объективных составляющих буржуазность трудовых отношений советского периода, значительные остатки патриархальности, еще большие элементы государственного патернализма в трудовых отношениях, а также современные прогрессивные тенденции развития более творческого, в том числе самоуправленческого труда.

Ранее в советском марксизме считалось почти бесспорным, что всякий тип труда и трудовых отношений задается производительными силами, той техникой, которой вооружен рабочий. Различаются лишь производственные отношения, согласно логике советского марксизма. А так как трудовые отношения подменялись производственными, то в результате была официальная идеологическая двойственность: рабочие на одинаковых предприятиях в США, России и Японии вроде бы должны работать одинаково, но в силу «социалистических производственных отношений» у нас лучше. Однако практика это не подтверждала. Между трудовыми отношениями американского, русского и японского типов имелись и имеются существенные различия.

Думается, что трудовые отношения не есть также простое следствие финансовой стабилизации и бездефицитного

бюджета. Трудовые отношения имеют самостоятельное значение, а для сегодняшних российских условий и первостепенное. Экономические реформы следовало бы начинать именно с изменений в трудовых отношениях, создания положительной трудовой мотивации, а не оставлять все это на конец преобразований. Жизнь показывает, что конец может наступить значительно раньше, но уже совсем не тот, на который рассчитывали реформаторы.

3

Осуществление с 1992 г. четко выраженной либеральной экономической политики и неоднократные заявления лидеров того периода о том, что государство должно уйти из экономики, что государственное регулирование экономики должно быть сведено к минимуму, ставит вопрос о целесообразности какой-либо позитивной государственной политики в области трудовых отношений. В советский период государство довольно жестко регулировало трудовые отношения (государственное ограничение рабочего дня, минимальная зарплата, условия труда, запрещение детского труда, отношения с профсоюзами и т.д.), что в той или иной мере характерно для всех экономически развитых, цивилизованных стран. Более того, можно заметить, что чем более экономически развита страна, тем она активнее участвует в большем количестве конвенций МОТ по регулированию труда.

Идеология же экономического либерализма, наоборот, стремится как можно больше снять всяческие ограничения и запреты в экономической сфере, в том числе и в области труда. Согласно этой идеологии все должно вытекать из свободно совершаемого договора найма между работодателем и нанимающимся лицом. И чем меньше ограничений, тем лучше. Свободный, ничем не ограниченный рынок труда дает наибольшую экономическую эффективность — считают экономические либералы. Поэтому с точки зрения этой идеологии государственная политика в области труда должна быть сведена к минимуму. Именно поэтому, например США, как

оплот экономического либерализма ратифицировали только 7 конвенций МОТ в области труда. Тогда как такие европейские страны, как Италия, Франция, Испания, ратифицировали соответственно 101, 110 и 115 конвенций.

Конечно, и сегодня у российского правительства есть какая-то политика труда. И если не впадать в крайность, то какое-то государственное регулирование трудовых отношений, пусть в самых минимальных пределах, останется всегда, даже и при полном господстве экономического либерализма. Тем более что в современном мире такого господства экономического либерализма XVIII века уже нигде нет. Нет и совершенно свободного, никак не регулируемого рынка труда. Более того, можно утверждать, что степень цивилизованности страны сегодня, кроме всего прочего, можно определять и по степени регулированности рынка труда. «Рынок труда» как явление и как понятие в конце XX века приобретает качества условности. Поэтому стремления и предположения радикальных реформаторов о введении в современной России так называемого эффективного рынка труда вызывают большие опасения своей иллюзорностью и нереалистичностью¹.

О том, что общенациональный рынок труда в современной России так и не сложился, свидетельствуют резкие различия в численности безработных по регионам страны. Так, в 2010 г. минимальный уровень безработицы был отмечен в Московской области в 3,3% и в Ямало-Ненецком автономном округе в 4,4%, а максимальный – в Ингушетии 49,7% и в Чеченской Республике – в 43,1%. Причем в Москве безработица составляла 1,7 %, а в соседних с нею областях в 3–4 раза больше (Ярославская – 7,6%; Тверская – 6,6%; Рязанская – 8,4%; Орловская – 9%). В ноябре 2018 – январе 2019 г. в среднем разница в уровнях безработицы по этим же регионам сохранялась. Так, в Московской области было 2,6% безработных, в Ямало-Ненецком автономном округе – 2,2%, а в Ингушетии – 26,3% и в Чеченской

1. Подробнее см.: [4].

Республике – 13,2%. В Москве безработица составляла 1,2%, а в соседних областях в 3–4 раза больше (Ярославская – 5,6%, Тверская – 4,2%, Рязанская – 3,9%, Орловская – 5,4%). Таким образом, разрыв в уровнях безработицы даже в соседних областях за почти десять лет не изменился. Действительный рынок, как известно, нивелирует индивидуальные различия, выводит среднюю норму. Такого на просторах России в отношении мобильности рабочей силы пока не наблюдается. И есть весьма серьезные основания полагать, что в ближайшей перспективе общенациональный рынок труда так и не сложится.

Трудно обнаружить и полагать, что за последние годы произошли какие-то позитивные сдвиги в трудовых отношениях. Это положение уже не раз отмечалось в научной литературе. Так, Э.Н. Соболев пишет: «Фактический уход государства из социально-трудовой сферы явился одним из наиболее заметных результатов рыночного реформирования в постсоветской России. Работник был оставлен один на один с работодателем. Его социально-экономическое положение ухудшилось по сравнению с дореформенным периодом» [6, с. 226]. Как раньше, так и теперь отношение к труду, трудовая дисциплина, наконец, уровень производительности труда не отвечают требованиям современного производства, отстают от этих же показателей в других странах. Значительная часть работников трудится не в полную силу, имеются огромные потери рабочего времени. Во многих случаях не соблюдается элементарная исполнительность, дисциплина труда, отсутствует прилежание и добросовестность при выполнении работником своих прямых обязанностей. Падает престиж профессионального мастерства, творческой работы.

4

Как уже говорилось, на трудовые отношения воздействует ряд факторов, которые при некотором обобщении можно свести к двум: историко-географическому и технико-экономическому. По мере развития общества второй фактор

играет все большую роль и на стадии позднеиндустриального развития приобретает доминирующее значение.

Развитие трудовых отношений фиксируется в головах людей как трудовые ценности, т.е. представления людей о необходимости, характере, пользе труда, а также условий его осуществления. Тем самым трудовые ценности выступают как идеализация трудовых отношений. Трудовые ценности в силу этого, т.е. их следования за трудовыми отношениями, меняются значительно медленнее, чем происходит изменение внешних общественных параметров.

Характер российских трудовых отношений, российские трудовые ценности включают в себя: а) исторически сложившиеся компоненты, связанные с географическими (климатическими) условиями земледелия, протяженностью страны, многонациональностью и религиозным разнообразием; б) развитие промышленности как государственной, начиная с реформ Петра I, массивную индустриализацию 1930-х годов, определенным образом сформировавшуюся материально-техническую базу; в) идеологические установки (в отношении труда) советского периода, которые в целом соответствовали и развивали традиционные трудовые ценности русского народа (коллективизм, взаимопомощь, нестяжательство, расточительство, нерасчетливость и т.п.), хотя, порой, и вносили дополнительную путаницу.

С точки зрения европейской модернизации и в целом вестернизации России эти трудовые ценности следовало бы как-то менять. Пока это не получается. В этой связи встает следующая проблема. Могут ли российские трудовые отношения вестернизироваться вслед за модернизацией материально-технической базы производства? То есть, если создать современную производственную базу (как на Западе), то будут ли у нас и таковыми трудовые отношения? Или же Россия в любом случае обречена искать собственный путь развития и в области труда, а значит, и в социально-экономической области в целом?

Объяснение поставленного вопроса видится в следующем. Любое общество, чем ближе находится к архаичным

видам производства (земледелие, рыболовство, охота и т.п.), тем больше воспринимает естественно-географический фактор формирования трудовых отношений и трудовых ценностей. На этой стадии развития каждое общество отличается от другого трудовыми ценностями ровно столько же, сколько оно отличается своим видом и характером производства. Но по мере развития производительных сил, развития индустрии и торговли, а следовательно, и развития межстранового взаимодействия, различия в трудовых ценностях сглаживаются, имея тенденцию в перспективе к их почти полному преодолению. В этом отношении глобализация становится решающим фактором.

Россия находится сегодня на такой стадии развития, когда идет усиленный процесс перехода российских трудовых ценностей в общеевропейские. Но процесс этот еще далеко не закончился и, может быть, даже не дошел до своей середины. Кроме того, Россия за советский период приобрела дополнительные особенности.

Например, нельзя отрицать в формировании и функционировании социального фактора влияние элементов социалистических ценностей. Сюда можно отнести ограничения времени труда, оплачиваемые отпуска и больничные, элементы производственной демократии, коллективные формы труда и ответственности, бригадную организацию труда и т.п. Сейчас обо всем этом многие забывают, но ведь именно в России впервые был применен весь доступный комплекс элементов демократизации трудовой сферы сразу же после русской революции 1917 года. Например, трудно оспорить тот факт, что почти за все годы советской власти мы имели очень незначительную социальную дифференциацию трудящихся. Это не давало разрастаться расхождениям между рабочими и их начальниками до крупных социальных конфликтов. Осознанно или неосознанно, но низкая экономическая и социальная дифференциация среди трудящихся составляла существенную особенность государственной политики в трудовых отношениях. Это позволяло с максимальной

эффективностью использовать социальный фактор. Но это же, с другой стороны, снижало эффективность экономического фактора.

Годы экономических преобразований, ничего не изменив по существу в практике трудовых отношений, вызвали к жизни ряд новых негативных явлений. Результатом стала почти повсеместная незаинтересованность членов общества в производительной трудовой деятельности. Прежние трудовые ценности оказались почти низвергнуты, по крайней мере ошеломлены, а новые в основном складываются за пределами реального сектора экономики. Принимаемые решения и «указы» во многом расходятся с реальной практикой, становятся почти невыполнимыми. Пожалуй, можно сказать, что после 1991 года положительные характеристики старой системы трудовых отношений существенно ослабели, а отрицательные заметно усилились.

Хотя в основе своей трудовые отношения остались прежними, т.е. отношениями свойственными индустриальной фазе развития с некоторой окраской национальных особенностей. В одной из своих ранних публикаций я развивал этот тезис о стабильности трудовых отношений и после 1992 г. [3]. Это положение было подвергнуто критике со стороны Э.Н. Соболева, который писал: «Почему-то М.И. Воейков полагает, что сущность трудовых отношений только тогда меняется, когда новая модель приводит к росту производительности труда, росту доходов работника и т.д. Если таковое не наступает, то трудовые отношения остаются неизменными» [6, с. 266]. Этот аргумент меня не убеждает, ибо радикальное изменение трудовых отношений должно вести к каким-то существенным результатам. Правда, Э.Н. Соболев далее пишет: «Безусловно, смена социально-экономического строя в 1991 г. произошла, поскольку она затронула сферу труда «снизу доверху» — от области сознания и ценностей до технической базы трудовой деятельности, но эти изменения в значительной мере были отрицательного свойства» (там же, с. 266). Однако с производительностью труда после 1991 г.

хуже не стало, она и раньше была минимальна. А сознание и ценности российских работников совершенно не изменились. Как я уже указывал, трудовые отношения в советский период формировались как отношения индустриального типа, украшенные социалистической фразеологией. Но по сути своей они были буржуазными, т.е. человек работал за материальное вознаграждение. Так же он работает и сегодня. Главным работодателем было государство, а не частный предприниматель. Вот в этом все различие, но оно не имеет принципиального характера.

Одной из главных проблем, с которой столкнулась экономическая система государственного социализма в нашей стране, была и, конечно, остается неэффективная организации труда, низкая его продуктивность. По официальным данным бывшего СССР, уровень производительности труда в народном хозяйстве был ниже уровня США в 2–3 раза, а по некоторым отраслям различие составляло 5–7 раз.

Этот феномен объясняется многими причинами. Одна из них, может быть, центральная, заключается в том, что наш советский (или российский – как угодно) работник просто не хотел работать с высокой интенсивностью труда. Конечно, не каждый. Не следует упрощать вопрос. Некоторые хотели и работали очень хорошо. Но в большинстве, в массе своей советские рабочие не были заинтересованы работать с высокой интенсивностью. Многочисленные социологические обследования, проведенные в конце советского периода, свидетельствуют, что лишь пятая часть работников трудилась в полную силу. Таким образом, мотивация труда работников в советский период была явно недостаточной.

С началом перестройки был выдвинут тезис о необходимости создания сильной мотивации труда. Говорилось о том, что советский работник отчужден от собственности на средства производства, от результатов своего труда и что в силу этого у него нет достаточных стимулов к высокопродуктивной трудовой деятельности. Отсюда делался вывод, что необходимо всех трудящихся, весь народ сделать собственни-

ками и тогда люди получают достаточные стимулы (мотивации) к эффективному труду. Даже первый этап приватизации (ваучерная приватизация) идеологически обосновывался именно таким аргументом.

В самой общей или абстрактной постановке это, пожалуй, верно. Из глубокой древности по книжкам, из личного бытового опыта мы хорошо знаем, что работа на себя, на своем дачном участке, на своей собственности в целом вызывает у людей больше прилежания. Но современное производство – это не личная деланка, а крупная и сложная организация технологических, экономических и социальных потоков и отношений. Вопросы собственности (т. е. выяснения, кому что принадлежит) и связанные с ней взаимоотношения отходят на второй, а может быть, и на третий план. В экономически развитых странах от 70 до 90% занятого населения работают по найму, а не как собственники. Ведь и по найму можно хорошо, эффективно работать. В пример приведем фирму Макдональдс, в которой даже в России наемный персонал работает, как минимум, на порядок лучше, чем на соседних предприятиях. С другой стороны, известно, что частная собственность на землю в Польше в социалистический период не спасла эту страну от глубокого кризиса в экономике.

Таким образом, тезис, выдвинутый в самом начале социально-экономических преобразований в России, о том, что с превращением всех трудящихся в собственников будет создана устойчивая и сильная мотивация к труду, оказался несостоятельным. Его несостоятельность связана по крайней мере с двумя обстоятельствами. Во-первых, невозможно всех превратить в реальных собственников, такого нигде никогда не было и нет. Во-вторых, опыт развитых стран доказывает, что высокую продуктивность труда можно получить и в условиях наемной системы его организации.

На мой взгляд, дело совсем не в собственности. Может быть, это очень спорно, но рискну утверждать, что собственность как экономическая категория – это понятие XIX в.

Сегодня нужно искать иные мотиваторы труда. Современная российская приватизация, как бы ее ни ругать, что будет вполне справедливо, все-таки по большому счету доказывает один непреложный факт. Крупные и средние предприятия, которые составляют (или пока еще составляют) основу российской индустрии в результате приватизации не стали фактически частными предприятиями. Большая часть этих приватизированных предприятий, т.е. формально частных предприятий (ОАО), фактически находятся под контролем государства или полугосударственных структур, что на практике означает концентрацию большей части прав собственности в руках администрации предприятий и государственных чиновников различного уровня. Поэтому мало что изменилось на таких предприятиях и в трудовых отношениях по существу. Этот факт отмечается многими серьезными исследователями. Например, английский исследователь российских предприятий Б. Арнот делает такой вывод: «Работники по-прежнему привязаны к своему предприятию в смысле совершенно чуждом капиталистической экономике... Более того, отношения между работником и предприятием как и отношения между предприятиями не стали полностью рыночными. В результате ни рынок труда, ни рынок товаров не являются регуляторами распределения рабочего времени и мерой относительной ценности продуктов» [1, с. 70]. Таким образом, трансформация собственности в современной России не привела к существенной модернизации трудовых отношений на предприятиях.

Конечно, нет возражения против общего тезиса, что личная или частная собственность есть наилучший мотиватор производительной деятельности (непосредственно трудовой, организаторской, предпринимательской). Но дело в том, что современная технология и организация производства таковы, что связь между частной собственностью (и собственностью вообще) и каким-либо трудовым усилием становится опосредованной, затененной другими факторами, в ряде случаев вообще утрачивается. Современный наемный труд – это не

мир собственности. Интеллектуальный труд вообще выходит за пределы собственности.

Ошибка прежней советской системы мотивации труда заключалась в том, что там стремились моральные стимулы и этические мотивы ставить на первое место, а материальные задвигать подальше. Конечно, не все было так прямолинейно. Но из официальной социалистической (а точнее, даже коммунистической) идеологии вытекало первенствующее значение моральных, нравственных, патриотических и т.п. императивов мотивации труда.

Конечно, ничего плохого в моральных или этических мотивах нет. Даже наоборот. Но они действенны только при определенных экономических условиях. Основным условием, думаю, является материальная, техническая база производства. Если в нашей промышленности почти половина рабочих были заняты ручным трудом, то, естественно, что материальные мотиваторы должны занимать преобладающее место.

Сегодня же вместо создания современной технической базы пытаются подвести мотив мелкого собственника, наверное, полагая взять за образец средневековую цеховую организацию труда ремесленника. Там, действительно, собственник не был отчуждаем от своих средств производства и от продукта своего труда. И, следовательно, он имел сильную трудовую мотивацию. Но нужно ли и можно ли сегодня современную индустрию превращать в скопище ремесленных мастерских? И будет ли это означать модернизацию трудовых отношений и экономическую модернизацию вообще?

Надо отметить, что второй этап российской приватизации (денежная приватизация), которая в целом не состоялась, но все-таки была заявлена, ее идеологи связывали уже не с необходимостью всех сделать собственниками, а с процессом создания стратегических собственников, т.е. небольшой группы богатых людей, владеющих предприятиями. Однако такой идеологический ход делает вполне очевидным, что радикальные реформаторы во всей истории с приватизацией были озабочены не действительной модернизацией произ-

водства и трудовых отношений, а созданием социальной базы поддержки правящего режима. Сюда же можно отнести и беспрестанные упования на необходимость выращивания среднего класса как якобы социального стабилизатора общества. Но следует напомнить, что средний класс выполняет стабилизирующую функцию лишь в благополучном обществе, когда дела идут хорошо и имеется хорошее правительство. Когда же экономическая конъюнктура резко ухудшается, средний класс первым начинает раскачивать общество, превращаясь в радикально настроенные элементы революционного, а чаще фашистского толка. Напомним, что массовой базой фашизма в Германии и Италии был как раз средний класс.

Радетели собственности как мотиватора трудовой деятельности говорят, что современное производство через акционерную форму создает достаточные возможности для сильной мотивации труда. Но это не более чем очередной миф. Как бы широко не распространялись акции среди трудящихся в западных странах, там не снижается доля наемного труда. В трудовой мотивации владение акциями практически не играет никакой роли.

5

Сегодня видятся по крайней мере две альтернативные модели модернизации российских трудовых отношений. Первая — это западный тип наемного труда, со всеми вытекающими отсюда обстоятельствами, где основное место в системе трудовых отношений займут императивы материального стимулирования и жесткой ответственности индивидуального труда. Вторая — тот же наемный труд, но существенно смягченный отношениями коллективности, государственного патернализма, полным учетом российской специфики отношений, в том числе получивших развитие за советский период.

При более тщательном изучении вопроса можно выделить третий тип развития трудовых отношений, связанный

с коллективной (групповой) собственностью и самоуправленческой организацией производства. Этот тип трудовых отношений в принципе должен исключать как общее правило наемный труд. Некоторые элементы такого типа можно обнаружить в кооперативах, товариществах, арендных коллективах, некоторых видах закрытых акционерных обществах. Однако при всех весьма интересных и, возможно, больших перспективах этого самоуправленческого типа трудовых отношений сегодня, и даже в ближайшем будущем, он не сможет выступить реальной альтернативой выше обозначенным двум моделям трудовых отношений. Хотя какие-то элементы коллективности и самоуправления, по всей видимости, могут найти отражение во второй модели трудовых отношений. Но все-таки основной тенденцией в развитии трудовых отношений, видимо, еще надолго останется вторая модель корпоративного труда индустриального типа с большой долей государственного патернализма.

В этом типе трудовых отношений особое место и значение имеет сложная система мотивации труда, которая существенно выходит за рамки только материального стимулирования труда. При таком подходе предполагается, что человек не только стремится работать, чтобы больше заработать, но и желает принимать участие в управлении производством, иметь хорошие условия труда и быта, пользоваться уважением в своем трудовом коллективе, иметь содержательную, интересную работу, хорошие перспективы карьеры и т.п.

Именно этот комплекс мотивации труда в современных условиях приобретает большое значение. Именно в этом комплексе находят отражение исторически сформированные российские социокультурные факторы трудовых отношений. И именно эти стороны (в противоположность только индивидуализированному материальному вознаграждению за труд), по-видимому, в ближайшем будущем сыграют решающую роль в восстановлении нормальной системы трудовых отношений и ее дальнейшей модернизации.

В нашей системе государство было и, видимо, еще долго будет оставаться и органом, законодательно регулирующим трудовые отношения, и основным работодателем. В таких условиях переход к системе трипартизма весьма затруднен. Во всяком случае он очень своеобразен. По-видимому, несмотря на уже имеющийся опыт, реальное воплощение идеи трипартизма — дело не очень близкого будущего. Более того, если считать, что вторая модель трудовых отношений имеет больше шансов утвердиться в российской действительности, то место социального партнерства в ней занимает та или иная форма государственного патернализма.

И здесь нам опять приходится оглядываться на традиции. Никуда не уйти от того факта, что государство было фактически единственным работодателем и как следствие осуществляло всесторонний патернализм по отношению к трудящимся, да и всему населению в целом. В советский период этот патернализм под именем «забота государства о людях» являлся важнейшей частью официальной социалистической идеологии. Отсюда и особая специфическая роль профсоюзов, которые не могли быть стороной, противостоящей государству или администрации предприятия, так же государственного. Скорее профсоюзы были одним из многочисленных органов государства, осуществляющих патернализм в трудовых коллективах.

Такое положение дел есть серьезное препятствие рыночным преобразованиям, понимаемым в чисто западно-либеральном варианте. Пока эти патерналистские структуры (регионального и отраслевого уровней, и особенно на уровне предприятия) успешно противостоят правительству в его стремлениях к жестким бюджетным ограничениям. Поэтому трудно признать достаточно реалистичными некоторые предложения о скорейшем и быстрейшем внедрении социального партнерства в нашей экономике на основе ускоренного выращивания буржуазного класса. Все это быстро не делается, особенно в российских условиях.

Более того, если допустить, что через год или два мы будем иметь достаточно полнокровные стороны трипартизма

(т.е. зрелое и ответственное предпринимательство, мощные и консолидированные профсоюзы, мудрое правительство), то прийти к социальному соглашению они смогут только после достаточно длительного периода конфронтаций и борьбы, периода пробы сил. Не зная силы друг друга, они не смогут и не будут идти на соглашение, ибо неизвестна точка равновесия в таком соглашении. Только через социальную борьбу (будем надеяться, в цивилизованных рамках) может быть выяснена степень мощи каждой стороны в трудовых отношениях и может быть найдена точка равновесия этих сторон. Это естественный процесс, который был свойствен развитию трудовых отношений почти для всех стран Запада.

В основных чертах этот процесс шел и в России. Однако с одной важной особенностью: с сильной ролью государства в регулировании трудовых отношений, с сильным патернализмом. После 1917 г. патернализм постепенно превратился в государственный тоталитаризм. Поэтому сейчас вопрос стоит так: возврат к какому-то уровню патернализма, всегда присущего российскому экономическому менталитету, или копирование каких-то западноевропейских образцов. Как отмечает Э.Н. Соболев в своей монографии: «В нашей стране государство не просто скромный модератор при диалоге, а организатор и активный и полноправный участник процесса. В этом смысле трипартизм — взаимодействие государства, бизнеса и работников — наиболее адекватно отражает как раз российскую особенность» [6, с. 228].

Идея трипартизма имеет сегодня скорее политическое, нежели экономическое звучание. В реальном экономическом процессе рассматривать трипартизм как существенный фактор модернизации трудовых отношений пока не приходится. Глубинные социальные процессы опираются, и еще долго будут опираться, на патернализм государства. Проблема состоит в том, чтобы отходя от государственного тоталитаризма не впадать в другую крайность, в крайность рыночного либерализма, прикрашенного флером социального партнерства. Государственный патернализм — это реаль-

ность, отбросить его невозможно. Но можно постепенно, его смягчая, переходить к современным нормам социального партнерства, а лучше и разумнее к параметрам так называемого социального корпоративизма.

* * *

Таким образом, основные характеристики модели трудовых отношений, которая, на мой взгляд, имеет больше всего шансов утвердиться в реальности, или, лучше сказать, более предпочтительна для наших условий, суть следующие:

- *первая* – учет существующей техники и технологии производства. Устаревшее оборудование и старая технология требуют определенной организации труда (в большей мере сдельщины, индивидуальных и среднеотраслевых норм выработки и т.п.). Современная технология, которая имеется на некоторых предприятиях, требует иного типа трудовых отношений (большей демократизации трудовой жизни, преобладание повременной оплаты труда и др.). Таким образом, резко дифференцированные условия производства требуют весьма большого разнообразия типов организации труда, а стало быть, и более сложной структуры трудовых отношений;
- *вторая* – позитивные сдвиги в производстве за советский период. Существенная роль трудовых коллективов в управлении производством, их внутренняя солидарность; большая роль государства в регулировании трудовых отношений и в поддержке трудящихся; разветвленная система общественных фондов потребления;
- *третья* – национальные особенности российских народов. Стремление к коллективным (групповым) действиям, групповая солидарность, высокая трудовая мораль (работа не только «по графику», но «на совесть»), бескорыстие и товарищеская взаимопомощь;
- *четвертая* – рациональное содержание западной трудовой модели. Индивидуальное превосходство в труде

(состязательность) и индивидуальная ответственность по результатам труда, риск и опора на собственные силы, законопослушность, высокая культура труда.

Соединение этих четырех характеристик в различных вариантах и должно представить новый, модернизированный тип трудовых отношений, который имеет наибольшие шансы утвердиться в реальности. Однако доминирующей характеристикой системы трудовых отношений, на мой взгляд, будет коллективно-наемный тип труда со значительными сегментами самоуправления и государственного патернализма. Проводимые нынешним российским правительством экономические преобразования не уделяют должного внимания модернизации трудовых отношений. Это существенно снижает возможности достижения благоприятных перспектив в нашем хозяйствовании. Не решив проблемы труда, едва ли возможно перейти к эффективно работающей экономике, если, конечно, исходить из концепции благосостояния всего общества, а не единственной цели — формирования рынка любой ценой.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Арно* Б. Социально-экономическое положение труда в переходный период: некоторые комментарии // Экономическое положение России и трудовые отношения / Под ред. М.И. Воейкова. М.: ИЭ РАН, 1996.
2. *Барсукова С.Ю., Герчиков В.И.* Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего — к частному и разному. Новосибирск, 1997.
3. *Воейков М.И.* Политико-экономические эссе. М.: Наука, 2004.
4. *Воейков М.И.* К проблеме рынка труда: иллюзии теории и перспективы практики // Социально-трудовая сфера России: проблемы и перспективы развития / Отв. ред. И.В. Соболева. М.: ИЭ РАН, 2011.
5. Система управления трудом в развитом социалистическом обществе. 2-е изд., М.: Экономика, 1983.
6. *Соболев Э.Н.* Социально-трудовые отношения в России: история, современное состояние, перспективы. М.: Институт экономики РАН, 2008.

7. *Соболев Э.Н.* Оплата труда в системе социально-трудовых отношений: стереотипы и российские реалии. М.: ИЭ РАН, 2017.
 8. Становление трудовых отношений в постсоветской России. М.: Академический проект, 2004.
 9. *Стэндинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.
 10. *Тощенко Ж.Т., Анисимов Р.И.* Прекарный труд в России: состояние и тенденции. // Экономическое возрождение России. 2019. № 2(60).
 11. Экономическое положение России и трудовые отношения / Под ред. М.И. Воейкова. М., 1996.
 12. *Marsh A.* Concise Encyclopedia of Industrial Relations. London, Gower Press, 1979. P. 150.
 13. *Salamon M.* Industrial Relations: Theory and Practice. London, Prentice Hall, 1987.
 14. *Szell G.* (Ed.) Labour Relations in Transition in Eastern Europe. Berlin, Walter de Gruyter, 1992.
-

Э.Н. Соболев

доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник
Института экономики Российской академии наук

ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА ФОРМИРОВАНИЕ РОССИЙСКОЙ ТРУДОВОЙ МОДЕЛИ

В статье рассматриваются изменения в функционирования российских трудовых отношений под влиянием фактора глобализации. Показаны особенности и противоречия российской трудовой модели на фоне других стран, раскрыты основные направления ее эволюции на перспективу.

Ключевые слова: *глобализация, МОТ, европейская социальная хартия, концепция достойного труда, российская трудовая модель.*

Eduard N. Sobolev — doctor habilitatus in economics, leading research fellow of the Institute of economics of the Russian academy of sciences, Moscow, Russia. edsobol@rambler.ru

IMPACT OF GLOBALIZATION ON THE FORMATION OF THE RUSSIAN LABOR MODEL

The article discusses changes in the functioning of labor relations in Russia under the influence of globalization. The features and contradictions of the Russian labor model against the background of other countries are shown, the main directions of its future evolution are revealed.

Keywords: *globalization, ILO, European social charter, decent work concept, Russian labor model.*

Международные правовые нормы и российские реалии

Глобализационные процессы затронули практически все аспекты функционирования социально-трудовых отношений в России. В правовой сфере это проявилось в углублении проникновения международных трудовых стандартов, закрепленных в актах ООН, МОТ, Совета Европы, Европейского союза, в область правового регулирования социально-трудовых отношений.

К середине 2019 г. Россия ратифицировала 77 конвенций МОТ, в том числе 8 основных, посвященных свободе объединений и праву на ведение коллективных переговоров (№ 85 и 98); искоренению принудительного и обязательного труда (№ 29 и 105); устранению дискриминации в области труда и занятий (№ 100 и 111); запрету детского труда (№ 132 и 182). По числу ратификаций Россия занимает 27 место среди 187 стран – участниц МОТ.

В мае 2012 г. был подписан закон о ратификации конвенции МОТ № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя». Россия взяла на себя обязательства рассматривать претензии работников по заработной плате и социальным выплатам в приоритетном порядке, ранее требований кредиторов. Учитывая, что в недавнем прошлом задолженность по зарплате была настоящим бичом российской экономики и социальной сферы, присоединение к этой конвенции МОТ для России весьма актуально.

В 2009 г. была ратифицирована Европейская социальная хартия, в которой определены основополагающие социальные и трудовые права работающего населения. Особо отметим те аспекты регулирования, которые важны с точки зрения формирования единого общеевропейского рынка труда: свобода перемещения работников, права мигрантов, запрет так называемого социального демпинга, установление общих норм продолжительности рабочего времени и т.д. Наконец, 22 августа 2012 г. Россия вступила в ВТО [13].

Основная проблема для России – совместить международные правовые нормы со спецификой национальных традиций регулирования трудовых отношений, а также с уровнем развития страны, ее возможностями исполнять эти нормы [7]. Иначе говоря, ратифицировать международные акты значительно легче, чем их выполнять.

В этой связи интересно отметить те обязательные статьи Европейской социальной хартии, которая Россия еще не готова ратифицировать. Это статья 12, в которой гарантируются права на социальное обеспечение, статья 13 – право на социальную медицинскую помощь и статья 19 – право работников-мигрантов и их семей на защиту и помощь [1; 6]. Перечисление статей показывает, что для России как страны с не слишком высоким уровнем развития, существенно отстающей от западноевропейских стран по уровню душевого дохода, тот уровень социальных и трудовых прав и гарантий, который провозглашен Европейской социальной хартией, может оказаться непосильным.

В то же время аргументы типа: принятие дополнительных социальных обязательств Россией может лишь ухудшить и без того не очень высокую конкурентоспособность страны – являются, на наш взгляд, спорными. Развитие социальных прав работников, повышение качества рабочей силы и соответствующий рост оплаты труда означают продвижение по пути социальной модернизации, которая не менее, а возможно и более, важна, чем модернизация технологическая, так как составляет основу последней. Присущая сегодня России заниженная оплата труда выступает мощным препятствием технического прогресса. В этом смысле внешнее давление со стороны европейских структур может сыграть положительную роль.

Наше законодательство по очень многим позициям не соответствует и требованиям МОТ, включая и те, по которым Россия присоединилась к соответствующим конвенциям. Причем с принятием в 2002 г. нового Трудового кодекса в плане соответствия конвенциям МОТ российское законода-

тельство не улучшилось, а ухудшилось. Были существенно урезаны права профсоюзов, практически заблокировано право на забастовку. Конечно, Россия не единственная страна, которая нарушает конвенции МОТ. С конца 1970-х годов во всем мире идут процессы ухудшения социального положения работников, во многом наблюдается отход от принципов социального государства.

Новые риски в сфере социально-трудовых отношений возникли в связи с вступлением России в ВТО. Несмотря на то, что у России было несколько лет переходного периода для адаптации различных (уязвимых) отраслей экономики к режиму свободной торговли, учитывая прошлый опыт, а также заявления Путина о дальнейшем снижении роли государства в народном хозяйстве, закрадываются серьезные сомнения, что власти способны решить проблемы находящихся в зоне риска отраслей. Ситуация осложняется моноспециализацией не только городов, но и целых регионов. Для сферы труда это означает обострение структурной и очаговой безработицы, что может спровоцировать социальные катаклизмы в обществе. До сих пор этих бед удавалось избегать.

Российская трудовая модель на фоне других стран

Специфика России — плохое исполнение не только требований ратифицированных ею международных документов, но и внутреннего трудового законодательства. Сравнительный анализ показывает, что сложившаяся в России модель трудовых отношений заметно отличается от моделей развитых экономик [11], что наиболее ярко проявляется в несовпадении ее формальной (правовой) и ее реальной (экономической) ориентации (см. таблицу).

С одной стороны, в этой модели имеются законодательно закрепленные нормативы — многочисленные социально-трудовые гарантии и льготы, что соответствует модели социального государства европейских стран. А с другой — она характеризуется крайней либерализацией складывающихся

Таблица. Сравнительная характеристика моделей социально-трудовых отношений в России, Европе и США

Индикатор	США	Европа	Россия
Характер трудового законодательства	Либеральный	Жесткий	Жесткий
Правоприменение (исполняемость законов)	Сильное	Сильное	Слабое
Ратификация постановлений МОТ	Частичная	Высокая	Частичная
Уровень безработицы	Низкий	Высокий/средний	Средний
Уровень дифференциации оплаты труда	Высокий	Низкий	Высокий
Ведущие факторы дифференциации	Образование, квалификация	Образование, квалификация	Финансовое состояние региона, отрасли, предприятия
Размер ставки подоходного налога, на работников, получающих свыше 1 млн руб. в месяц, %	40	40–60	13
Реальный уровень социально-трудовых гарантий	Низкий	Высокий	Низкий
Уровень юнионизации	Низкий	Высокий	Высокий
Участие персонала в управлении	Незначительное	Значительное	Формальное

на практике отношений, превосходящей даже американскую модель. Согласно рейтингам ОЭСР и Всемирного банка (рис. 1 и 2), в области защиты занятости Россия обладает относительно жестким, даже по европейским меркам, законодательством (найм и увольнение, сверхурочные, длина рабочего дня, отпуска и т.д.) на уровне таких стран, как Турция, Испания, Греция, немного уступая Португалии, и существенно превосходит другие посткоммунистические страны — Чехию, Венгрию, Польшу. В реальности же российский работник один из самых незащищенных в Европе.

Аналогичную картину мы наблюдаем в области оплаты труда: по форме в России выдерживается европейская модель регулирования (законодательно установленный минимум заработной платы, система тарифных соглашений, положен-

оплата труда: работники одной профессии и одинаковой квалификации получают существенно различающиеся зарплаты, и др. [9, с. 32–36].

В рамках российской трудовой модели затруднено возникновение и функционирование альтернативных профсоюзов. В законодательстве фактически закреплено неравноправие профсоюзных организаций, что является нарушением конвенции МОТ о предоставлении равных прав всем профсоюзам. Забастовочное законодательство также противоречит международным нормам и по существу носит запретительный характер. Поэтому в России любая забастовка – нелегальная. В результате в стране не выдерживается даже естественный фон забастовочной активности, свидетельствующий о зрелости социально-трудовых отношений [8; 10].

Апофеозом политики сознательного неисполнения трудового законодательства стало гипертрофированное развитие неформальных трудовых отношений и теневой оплаты труда, что в значительной мере определяет особенности политики российского бизнеса в трудовой сфере. Порой неформальный сектор рассматривают исключительно с позиций текущей адаптации к рынку труда [2], но при этом забывают, что в этом секторе грубо нарушаются права работников, нет социальной защиты и невозможен контроль и привлечение работодателей к ответственности [12, с. 81–83]. С точки зрения вектора развития расширение неформальных отношений – шаг в направлении, противоположном движению к современной социально-ориентированной экономике.

Дерегулирование проявляется в слабой защите национального рынка труда от бесконтрольного наплыва мигрантов. Этому способствовали недифференцированный характер миграционной политики, переход к уведомительному порядку миграционного учета, введенного взамен регистрации; слабость антидемпингового законодательства в области оплаты труда.

Новейшие тенденции

В конце прошлого и в начале нынешнего века обнаружился в практике регулирования социально-трудовой сферы на Западе, прежде всего в Европе, ряд принципиально новых тенденций по сравнению с так называемой эпохой социального государства (вторая половина XX в.).

Во-первых, рост *гибкости регулирования* вслед за ростом динамизма рынка труда, изменением специфики труда различных категорий работников и особенностей различных видов деятельности. Это проявляется в определенной либерализации процедуры найма и увольнения с работы; реформы в области регулирования рабочего времени (скользящий график работы, «уплотненная рабочая неделя» и т.п.); некоторый отход от принципа приоритета положений коллективных договоров над условиями индивидуальных контрактов и др.

Во-вторых, становится все более явной тенденция к повышению роли *локального регулирования*, к автономному установлению условий занятости и размеров оплаты труда на уровне фирмы (организации). Централизованное регулирование приобретает все более рамочный характер.

В-третьих, усиление роли индивидуальных трудовых договоров и *децентрализация коллективно-договорного регулирования*.

В-четвертых, *возрастание значения* (особенно в европейских странах) *производственных советов* или других представительных органов работников. Усиливается тенденция участия этих органов в коллективно-договорном регулировании, где они замещают (и порой весьма эффективно) профсоюзные организации.

В-пятых, *ослабление роли профсоюзного движения*.

В-шестых, повышение роли международных трудовых стандартов, закрепленных в актах ООН, МОТ, Совета Европы, Европейского союза. В качестве примера можно привести принятую в 1989 г. Социальную хартию ЕС, в которой определены основополагающие социальные и трудовые права тру-

дящихся. Особо отметим те аспекты регулирования, которые важны с точки зрения формирования единого общеевропейского рынка труда: свобода перемещения работников, права мигрантов, запрет так называемого социального демпинга, установление общих норм продолжительности рабочего времени и т.д.

Повышение гибкости регулирования — а это основная характеристика новых процессов — встречает сопротивление со стороны профсоюзов и левых политических кругов на Западе. Повышение гибкости объективно ослабляет государственный контроль над трудовыми отношениями, усиливает позиции работодателя вплоть до хозяйского произвола, подрывает позиции профсоюзов. Все это означает отход от завоеваний эпохи социального государства. В то же время в современных условиях требование более гибких отношений в сфере труда — императив экономического развития, обязательное условие поддержания конкурентоспособности национальных экономик.

Таким образом, опыт по повышению гибкости регулирования социально-трудовых отношений весьма противоречив, что необходимо учитывать при его заимствовании для России. Почти три десятилетия рыночного реформирования показали, что в нашей стране гибкость трансформируется в сверхгибкость, происходит размывание базовых социальных гарантий в труде, а работник оказывается практически бесправным перед своим работодателем. Здесь должен преобладать взвешенный, а не радикальный подход. К сожалению, в ряде работ под повышением гибкости регулирования фактически понимается дерегулирование социально-трудовых отношений, возврат к рынку труда в «незамутненном виде» (отказ от установления минимальных стандартов оплаты труда, снятие барьеров при увольнении работников, легитимизация теневых отношений и т.д.) [3].

В России развитие гибкости должно быть строго дозированным и в максимальной степени учитывать российские условия и традиции. Единственный при этом путь — опти-

мальное сочетание гибкости и сохранения (или восстановления) основных прав и гарантий работников в сфере труда, отработка новых форм и методов государственного регулирования, в том числе с привлечением механизмов социального партнерства.

В то же время полное игнорирование повышения гибкости не является продуктивным, поскольку этот процесс отражает фундаментальные сдвиги в экономике и обществе, начало перехода на постиндустриальную стадию развития, что сопряжено с перестройкой структуры занятости, изменением системы мотивационных механизмов, углублением глобализационных процессов. Как остроумно заметил один из исследователей, «экономика высоких технологий требует иных механизмов регулирования, чем экономика дымящих труб» [5, с. 48–55]. Конечно, указанные тенденции не являются устойчивыми и сменяются контртенденциями, но тем не менее они задают общую направленность эволюции регулирования и в них можно угадать основные черты системы регулирования социально-трудовых отношений будущего, в том числе и в России.

Концепция достойного труда в условиях глобализации

При раскрытии теоретических и практических основ формирования новой трудовой модели целесообразно обратиться к международной практике, и прежде всего к наработкам, сделанным в рамках Международной организации труда. Важнейшей из них является концепция достойного труда в условиях глобализации, которая была сформулирована в 1999 г. в докладе Генерального директора МБТ на 87 сессии Международной конференции и включает четыре составляющие: занятость, социальная защита, права трудящихся и социальный диалог. Занятость означает здесь любую работу и включает количественные и качественные аспекты. Достойный труд относится не только к занятым в формальной экономике, но и к наемным лицам в нерегулируемой эко-

номике, самозанятым и надомным работникам. Кроме того, он подразумевает достаточные возможности для получения работы, вознаграждения (деньгами и натурой) и охватывает безопасность и здоровые условия труда. В двух остальных компонентах подчеркиваются социальные отношения: основополагающие права трудящихся (свобода ассоциации, отсутствие дискриминации на работе, отсутствие принудительного и детского труда) и социальный диалог, в ходе которого трудящиеся реализуют право излагать свою точку зрения, защищать свои интересы и участвовать в обращении с работодателями и органами власти, связанными с работой [15].

Во многих отношениях содержание «достойного труда» аналогично тому, что Европейский союз называет «качеством занятости». Такие аспекты достойного труда – возможность работать и свобода выбора занятости – связаны с наличием работы и ее приемлемостью; другие аспекты – производительный труд, справедливость, защищенность и достоинство – с тем, насколько «достойна» имеющаяся и свободно выбранная работа. Помимо названных аспектов достойного труда важны также социально-экономические условия, определяющие содержание «достоинства» в данном обществе, а также то, в какой мере обеспечение достойного труда способствует повышению эффективности экономики, социальной сферы и рынка труда [14].

В то же время надо учитывать, что сравнительная значимость отдельных аспектов достойного труда весьма различна в странах и любой набор международно приемлемых рекомендаций движения в направлении достойного труда, предложенных МОТ, неизбежно будет носить общий характер. В рамках конкретных стран они должны быть дополнены конкретными разработками по изменению политики в социально-трудовой сфере [4, с. 10–17].

Ведущая роль в преодолении кризисных явлений в трудовой сфере и налаживании цивилизованных социально-трудовых отношений в современной России должна принадлежать государству. Усиление социальной направленности государ-

ственного регулирования соответствует, с одной стороны, российским традициям сильного государства патерналистского типа, а с другой — общемировым трендам регулирования современной экономики [11, с. 515–570].

Государство должно выполнять три главные функции: во-первых, призвано гарантировать для каждого работника определенную совокупность социально-трудовых прав, независимо от возраста, пола, социального статуса и занятий; во-вторых, должно способствовать поиску согласия между работниками и работодателями в конкретных ситуациях и конкретных сферах хозяйства; в-третьих, должно законодательно закрепить участие наемного персонала в выработке и реализации социальной политики на крупных предприятиях и акционерных обществах.

Фундаментом идеологии и практики социально-ориентированного регулирования социально-трудовых отношений является развитие общенациональной системы социально-экономических гарантий в сфере труда (минимум оплаты труда, продолжительность рабочего дня, продолжительность оплачиваемого отпуска, оплата сверхурочных, определенные гарантии занятости и т.д.). Эти права должны быть распространены на всей территории страны, чем обеспечивается социальное единство ее регионов и территорий. Прежде всего это касается минимального размера оплаты труда (МРОТ). В перспективе необходимо переходить к определению величины МРОТ, ориентируясь не на прожиточный минимум, а на уровень средней заработной платы по стране (в размере не менее 40%).

Для выполнения второй функции государство создает разветвленную (включая предприятия, фирмы, отрасли, регионы и страну в целом) систему текущего двух- и многостороннего регулирования социально-трудовых отношений. Развитие социального партнерства должно происходить одновременно на всех уровнях (предприятие — отрасль — регион — народное хозяйство в целом) и базироваться на четком разграничении полномочий между верхними и нижними уровнями

в системе коллективных соглашений. При этом государство должно принять экономические и организационные меры для принуждения субъектов социально-трудовых отношений к партнерству. В практическом плане важно создание эффективной и, главное, независимой от обеих сторон системы третейского суда (принудительного арбитража) для разрешения трудовых конфликтов.

Следует отметить, что в данном случае опыт западных стран, где государство мало вмешивается в отношения труда и капитала, в основном наблюдая за диалогом развитых организаций и традиционно не менее сильных профсоюзов, для России неактуален. В нашей стране государство должно быть организатором и активным полноправным участником процесса. В этом смысле трипартизм – взаимодействие государства, бизнеса и работников – наиболее адекватно отражает как раз российскую потребность.

Третья функция государственного регулирования связана с законодательным закреплением участия наемных рабочих в управлении предприятием. Зарубежный опыт показал, что если профсоюзы способны осуществлять защитные функции, то органы представительства коллективов предприятий являются по преимуществу инструментом соучастия работников в управлении, налаживания сотрудничества с администрацией. Поэтому профсоюзы должны сосредоточиться на социальной защите, связанной с контролем за соблюдением социально-трудовых прав в сфере занятости, оплаты труда и социального страхования. Участие же профсоюзов в управленческом процессе не должно выходить за рамки, требуемые для решения данной задачи. Конкретные формы участия персонала в управлении следует заимствовать у Германии, где так называемая система участия на крупных и средних предприятиях получила широкое развитие. Дело только за институционализацией этого опыта, законодательного закрепления определенного минимума участия персонала в управлении (членство в наблюдательных советах, комиссиях, перечне обсуждаемых вопросов и т.п.).

Повышение эффективности государственной социальной политики требует ее переориентации на гуманизацию социально-трудовых отношений на основе мер 1) по реформированию общенациональной системы базовых социально-трудовых гарантий прежде всего в области оплаты труда; 2) по стимулированию российского бизнеса к выбору инвестиционной стратегии развития рабочей силы; 3) по развитию реального социального партнерства в сфере труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Долідзе Т.Ю.* Европейская социальная хартия в праве РФ // Успехи современной науки и образования. 2017. № 2. С. 11–16. elibrary.ru/item.asp?id=28784888.
2. *Капелюшников Р.И.* Особенности российской модели рынка труда // Социальная политика в контексте «нормативной теории государства» / Под общ. ред. проф. А.Я. Рубинштейна. М.: ИЭ РАН, 2009. С. 53–88.
3. *Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001.
4. *Карпухин Д.Н.* Достижение достойного труда при создании и модернизации рабочих мест. М.: ИЭ РАН, 2014.
5. *Киселев И.* Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество // Трудовое право. 2002. № 4. С. 48–55.
6. *Мальцев В.А.* Европейская социальная хартия: проблемы реализации в России // Труд и социальные отношения. 2014. № 1. С. 112–119. elibrary.ru/item.asp?id=21460074.
7. Проблемы регулирования социально-трудовой сферы в условиях глобализации / Под ред. И.В. Соболевой. М.: Институт экономики РАН, 2012.
8. *Соболев Э.Н.* Динамика трудовых доходов и проблема забастовочной активности работников: Научный доклад. М.: Институт экономики РАН, 2015.
9. *Соболев Э.Н.* Социальная политика в сфере труда: критерии эффективности и направления модернизации // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2017. № 2. С. 32–36.
10. *Соболев Э.Н.* Социальное партнерство в России: эффективность и перспективы // Россия и современный мир. 2014. № 1 (82). С. 6–20.

11. *Соболева И.В., Баскакова М.Е., Дегтярь Л.С., Ржаницына Е.С., Соболев Э.Н.* Социальная политика: факторы неэффективности и направления реформирования // *Urbi et Orbi* / Под общ. ред. Р.С. Гринберга, А.Я. Рубинштейна: в 3 т. СПб.: Алетейя, 2014. Т. 2. Экономическая политика / Под ред. Д.Е. Сорокина. С. 515–570.
12. Социально-трудовые отношения: проблемы и перспективы / Под ред. Р. Гринберга, Р. Крумма. М.: Фонд «Национальная ассамблея», 2009.
13. Федеральный закон от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года» // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.
14. *Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mebran F., Ritter J.*, Measuring decent work with statistical indicators, Policy Integration Department Working Paper No. 2, ILO, Geneva, 2002.
15. *Ghai Dharam.* Decent work: Concepts, models and indicators, Discussion Paper. No. 139, ILO, Geneva, 2002.

М.Н. Федорова

доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник
Института экономики Российской академии наук

НЕКОММЕРЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАК СУБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В статье рассматриваются функции некоммерческих организаций как субъектов социально-трудовых отношений, особенности реализации этих функций и моделей взаимодействия НКО и государства в различных социально-экономических системах, а также меры, необходимые для укрепления позиций НКО как работодателей на российском рынке труда.

Ключевые слова: *некоммерческие организации, социально-трудовые отношения, государственно-частное партнерство, человеческий потенциал, социальное государство.*

Maria N. Fyodorova — doctor habilitatus in economics, leading research fellow of the Institute of economics of the Russian academy of sciences, Moscow, Russia. mariafedorOwa@yandex.ru

NON-PROFIT ORGANIZATIONS AS SUBJECTS OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

The article discusses functions of non-profit organizations as subjects of social and labor relations, peculiarities of implementation of those functions in various socio-economic systems and models of interaction between NPOs and the state, as well as some measures for strengthening the position of NPOs as employers in the Russian labor market.

Keywords: *non-profit organizations, social and labor relations, public-private partnerships, human potential, welfare state.*

С переходом к постиндустриальному обществу и развитием процессов глобализации происходит трансформация социально-трудовых отношений, связанная с изменением социальной структуры общества, сокращением доли среднего класса и коллективных трудовых отношений, ростом неустойчивости занятости и разобщения людей, кризисом социального государства. При этом исследователи отмечают, что, с одной стороны, социальное государство разрушается и происходит «либеральный демарш» [19, с. 8–11], а с другой стороны, в условиях глобального кризиса социального государства прослеживается становление новой формы его развития, для которой характерно не только сокращение государственных социальных расходов, но и формирование новой инфраструктуры решения социальных проблем [12; 13; 14].

Растет значение государственно-частного партнерства в социальной сфере, разрабатывается система льгот для социально ответственного бизнеса, расширяется поле деятельности негосударственных структур, которые могут помочь людям решать разнообразные проблемы, в том числе связанные с интеграцией в сферу труда, набирают силу некоммерческие организации (НКО) и социальное предпринимательство [1; 5; 6]. Этот глобальный тренд сегодня затрагивает и Россию. По данным организации ОПОРА России, в настоящее время около 10 тыс. предпринимателей можно отнести к социальным.

НКО не ставят основной целью получение и распределение прибыли, они производят общественные и квазиобщественные блага, и в этом смысле они выполняют функции «промежуточных организаций» в обществе [21]. Одновременно они представляют собой особую самостоятельную нишу взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений – работников и работодателей.

Для обоснования и разработки системы мер по развитию партнерства государственных и общественных структур в социально-трудовой сфере необходимы теоретические подходы, позволяющие рассматривать их во взаимодействии.

Такая возможность, по нашему мнению, существует при рассмотрении НКО как субъектов социально-трудовых отношений в вертикальных и горизонтальных отношениях социально-экономической системы, в которой взаимодействуют человек, общество и государство, коммерческие и некоммерческие организации [8; 9; 10]. Это позволяет выделить два импульса развития: один исходит от вертикальных отношений системы – от государства, другой – от горизонтальных отношений – от гражданского общества.

Деятельность НКО связана с диалектикой функций человека как субъекта экономики и общества, эгоиста и альтруиста, субъекта трудовых и социальных отношений.

Роль НКО в социально-трудовой сфере определяется их положением в вертикальных и горизонтальных отношениях социально-экономической системы¹. Через вертикальные отношения государство определяет законодательные основы деятельности НКО, передает им часть социальных функций, устанавливает для них льготы. Через горизонтальные отношения общество развивает частную благотворительность, создает объединения для защиты интересов граждан.

Государство играет главную роль в регулировании социально-трудовых отношений: издает законы, обеспечивающие их легитимность, осуществляет политику занятости и социальную политику, вкладывает бюджетные средства в развитие социальной сферы и т.д. Целью государства является обеспечение стабильности и социального мира.

Гражданское общество осуществляет идентификацию и артикуляцию интересов различных групп населения, доведение их до органов власти, вырабатывает моральные нормы и т.д. При этом интересы общественных групп многообразны

1. Деятельность НКО в России определяется Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О некоммерческих организациях», «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», «Об общественных объединениях», «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций», «О политических партиях», «Об автономных учреждениях», «О меценатской деятельности», «Об основах социального обслуживания в РФ» и рядом других законов и нормативных актов.

и противоречивы. Некоммерческие организации являются выразителями интересов различных общественных групп, организационными ячейками гражданского общества. НКО способствуют развитию социального партнерства, смягчению социального неравенства, организуют защиту групповых интересов и т.п. От развития и функционирования НКО зависит, в конечном счете, партнерство государства и общества, возможность гражданского общества влиять на социально-трудовые отношения.

НКО в той или иной мере функционируют во всех сегментах социально-трудовых отношений — в отношениях между трудом и капиталом, наемными работниками, работодателями и государством, которые отражают все фазы воспроизводства и функционирования рабочей силы (образование, здравоохранение, организация и оплата труда, условия труда, социальное обеспечение, пенсионное обеспечение и т.п.). НКО как субъекты социально-трудовых отношений выполняют функции работодателей, организации защиты трудовых и социальных прав, развития человеческого потенциала.

Можно сгруппировать функции НКО как субъектов социально-трудовых отношений в экономической, социальной и политической подсистемах социально-экономической системы. В экономической подсистеме — создание рабочих мест, участие в коллективно-договорном регулировании заработной платы. В социальной подсистеме — производство социальных услуг, развитие социальных связей людей с помощью волонтерства и участия в благотворительных акциях. В политической подсистеме — выдвижение кандидатов в органы власти, участие в общественно-политических акциях.

При обосновании перспектив и мер, необходимых для развития НКО, необходимо учитывать, что роль НКО как субъектов социально-трудовых отношений в каждой стране в значительной мере зависит от идентичных черт социально-экономической системы.

В странах, где система социально-экономических отношений исторически складывалась сверху вниз, с доминирова-

нием вертикальных связей, функции НКО в социально-трудовых отношениях в большей мере связаны с созданием рабочих мест и производством социальных услуг, необходимых для формирования человеческого капитала. Там сложилась государственно-корпоративистская модель взаимодействия НКО и государства, в которой государство играет основную роль, а часть функций делегирует НКО.

В странах где социально-экономические отношения исторически складывались снизу вверх, с доминированием горизонтальных связей, функции НКО в трудовой сфере в большей мере связаны с защитой прав работников и с частной благотворительностью. Там сформировалась либеральная модель взаимодействия государства и НКО, в которой граждане создают НКО для решения своих проблем, защиты своих интересов, влияния на социальную политику государства.

Так, например, в США исторически сформировались многочисленные негосударственные НКО: общественно-политические, конфессиональные, волонтерские, профессиональные, объединения людей по месту жительства и т.п. Каждый четвертый житель США – член НКО [6, с. 20]. НКО выступают как субъекты социального развития. В США система социальной защиты формируется за счет государственных денежных и натуральных услуг и услуг, оказываемых негосударственными НКО, волонтерами, благотворительными фондами и социально ответственными корпорациями. Доля всех этих услуг в ВВП, по расчетам специалистов, составляет 30%, в том числе доля государства – 19%, а негосударственных организаций – 11% [18, с. 84].

Негосударственные НКО в США традиционно лоббируют интересы бизнеса, профсоюзов, образования, здравоохранения, социального обеспечения. Они влияют на законодательные процессы, распределение бюджетных средств, выдвижение кандидатов, собирают благотворительные пожертвования для развития инфраструктуры городов, природоохранной и другой общественно необходимой деятельности. Государство оказывает поддержку НКО, предоставляя

налоговые и другие льготы, выделяя субсидии и кредиты по льготным ставкам, и т.д.

В Великобритании правительство передает часть социальных инвестиций на аутсорсинг негосударственным организациям. В результате 52% социальных предприятий получают доходы от государственного сектора, а для 21% — это основной или единственный источник дохода [1, с. 40]. В благотворительных и общественных организациях занято 2 млн человек [13, с. 71], НКО обеспечивают обратные связи, выражают отношение граждан к государственным решениям, вносят свой вклад в решение проблем безработицы, социальной эксклюзии, социального неравенства, в разработку социальной политики.

В обществах, где достигнут баланс вертикальных и горизонтальных отношений, складывается социал-демократическая модель взаимодействия государства и НКО в социально-трудовых отношениях, при которой общественные структуры играют значительную роль в контроле производства социальных благ и защите трудовых прав.

Так, например, в Скандинавских странах (Швеции, Дании и др.) сложилась устойчивая система переговоров объединений работодателей и профсоюзов о заключении коллективных соглашений, предпочтительным является решение вопросов без конфликтов. Все граждане имеют право на получение социальных услуг за счет государства. Однако с 1990-х гг. государственные затраты на социальную сферу стали сокращаться. В условиях кризиса социального государства начались поиски альтернативных вариантов решения проблем в социально-трудовой сфере — с помощью благотворительных организаций, обществ взаимопомощи и др. негосударственных НКО. В странах ЕС стали развиваться социальные предприятия (негосударственные и некоммерческие), корпоративное волонтерство — организованное участие сотрудников компаний в конкретной работе в НКО [13, с. 23–26].

В России, где в социально-экономической системе преобладают вертикальные отношения, сложилась государственно-

корпоративистская модель взаимодействия государства и НКО [15, с. 200], в которой государство играет основную роль в социально-трудовых отношениях. Это определяет особенности функций НКО в социально-трудовой сфере как работодателей, с одной стороны, и как субъектов защиты трудовых и социальных прав граждан — с другой.

В сравнении с наиболее экономически развитыми странами в российской экономике НКО играют относительно небольшую роль. По данным Росстата, в 2017 г. в стране насчитывалось около 216 тыс. зарегистрированных НКО различных организационно-правовых форм. Однако, согласно экспертным оценкам, активно работают не более четверти НКО [3]. Доля НКО в ВВП незначительна — в период 2011–2016 гг. она составляла около 2,3%. В ВДС она еще меньше — 0,2% в течение названного периода. Общественным и религиозным организациям в этот период принадлежало: в 2010 г. 3,3%, а в 2017 г. 3,1% предприятий и организаций, а их количество сократилось на 30%. Доля общественных и религиозных организаций в среднегодовой численности работников в 2010 — 2017 гг. также была незначительна — около 0,4%, а в абсолютном выражении она сократилась на 40%. Для сравнения: в странах ЕС вклад некоммерческого сектора в ВВП достигает 10%, в нем занято 6,5% работающих, причем количество рабочих мест растет быстрее, чем в коммерческом секторе [2; 13, с. 24].

НКО как работодатели разнородны. Например, государственные корпорации — крупные работодатели, успешные на рынке. Небольшие социально ориентированные НКО работают в сложных условиях, для того, чтобы выжить, они остро нуждаются в институциональной и финансовой поддержке. Некоммерческие организации являются работодателями в различных сферах деятельности. По данным Росстата, среднемесячная начисленная заработная плата работников общественных организаций составляла в 2010 г. 98%, в 2014 и 2015 г. — 95%, в 2017 г. — 86% среднемесячной начисленной заработной платы работников всех организаций. Она

увеличилась за этот период на 65%. Вместе с тем, по данным Общественной палаты РФ, во многих НКО заработная плата очень низкая. Кроме того, отличительной чертой НКО является то, что там занято значительно больше волонтеров, чем оплачиваемых работников. По данным Общественной палаты РФ, количество волонтеров увеличилось с 2,5 млн в 2015 г. до 3,8 млн в 2016 г. и до 5,3 млн человек в 2017 г. [3].

В 2018 г. (05.02) был принят Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам добровольчества (волонтерства)» № 15-ФЗ, в котором зафиксированы правовые основы социально-трудовых отношений для волонтеров. В соответствии с этим законом волонтер заключает гражданско-правовой договор с благополучателем или с НКО – организатором волонтерской деятельности. В этом договоре может быть предусмотрено возмещение волонтеру затрат на питание, приобретение форменной или специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты, аренду помещения, оплату проезда до места назначения и обратно, уплату страховых взносов на добровольное медицинское страхование или на страхование жизни и здоровья. Закон также определяет правовые основы социального партнерства НКО – организаторов волонтерской деятельности с федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления. Для поддержки НКО – организаторов волонтерской деятельности предусмотрены специальные программы на всех уровнях.

Доминирование вертикальных отношений в российской социально-экономической системе сказывается на деятельности НКО в сфере защиты трудовых и социальных прав. Российские профсоюзы нацелены на сотрудничество с государством и работодателями, а не на противостояние. Иногда в коллективных договорах раздел о заработной плате сформулирован в общем виде. При этом постоянная часть заработной платы нередко составляет менее половины вознаграждения работников. В известной мере все это отвечает интересам

работников, которые ценят прежде всего стабильность занятости, понимают необходимость выживания предприятия и обращают внимание прежде всего на общую сумму своих доходов. Вместе с тем социологические опросы выявляют те или иные нарушения трудовых прав более чем у половины занятых.

Такая ситуация находится в русле общемировой тенденции ослабления роли профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений, возрастания доли индивидуальных трудовых договоров, неформальной занятости, гибкой, удаленной занятости и т.п. Поэтому значительная часть занятых не рассматривает профсоюзы как защитников своих интересов.

Необходимо отметить, что в настоящее время российские профсоюзы стали проявлять больше активности. Например, ФНПР добились решения Конституционного суда о том, что надбавки должны начисляться сверх минимальной заработной платы, которая с 2018 г. приравнена к прожиточному минимуму. ФНПР поставила задачу внести соответствующие изменения в Трудовой кодекс РФ, а затем добиваться того, чтобы МРОТ был доведен до размера минимального потребительского бюджета.

В сфере развития человеческого потенциала государство строит отношения с НКО, выбирая те, которым целесообразно оказывать поддержку. Это — социально ориентированные НКО и НКО — исполнители общественно полезных услуг. Социально ориентированными являются НКО, оказывающие помощь сиротам, пожилым людям, инвалидам, многодетным, беженцам, пострадавшим от стихийных бедствий и техногенных катастроф, занятые развитием дополнительного образования, спорта, художественного творчества детей, охраной окружающей среды, защитой животных, оказанием юридической помощи, социальной реабилитацией и т.п. НКО — исполнитель общественно полезных услуг определяется как социально ориентированная НКО, которая на протяжении одного и более года оказывает общественно полез-

ные услуги надлежащего качества (перечень услуг утверждается Правительством РФ), не является иностранным агентом и не имеет задолженностей по налогам, сборам и иным обязательным платежам. Такие НКО включаются в особый реестр и получают право на получение поддержки (льготы по налогам, аренде и т.д.) на федеральном, региональном и муниципальном уровнях [7].

В 2018 г. по инициативе Президента РФ В.В. Путина создана автономная некоммерческая организация «Россия — страна возможностей» [16]. Ее функции — создание условий для формирования и реализации трудового потенциала. Среди ее 15 проектов большинство направлено на повышение профессионального мастерства, обмен опытом и содействие начинающим свой бизнес. К концу 2018 г. количество участников проектов превысило 1,2 млн человек. Участники проектов получают новые знания, умения и деловые связи. Накопленный опыт, знания и компетенции впоследствии найдут применение в коммерческом секторе и в органах государственной власти.

Данный пример свидетельствует, что в условиях российской вертикально ориентированной социально-экономической системы крупная НКО, финансово поддерживаемая и нацеленная государством на решение конкретных проблем, может внести большой вклад в воспроизводство человеческого потенциала и в решение стратегических задач социально-экономического развития страны, поставленных в Указе Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.» № 204 от 07.05.2018. НКО участвуют в системе мониторинга и контроля за реализацией национальных проектов на основе соглашений между Общественной палатой РФ, Общероссийским народным фронтом, профсоюзами, бизнес-объединениями с профильными советами при Президенте РФ.

Особую роль в деятельности НКО в сфере развития человеческого капитала играют эндаументы — фонды целевого капитала (ФЦК). Институт целевого капитала позволяет

концентрировать средства, поступающие на основе договоров пожертвования от коммерческих структур и частных лиц, в фондах целевого капитала и использовать доходы от этих средств для развития образования, науки, здравоохранения и других социально значимых целей. Наиболее широкое развитие эндаументы получили там, где государственное финансирование социальной сферы изначально было незначительно [11].

В России существует более 170 фондов целевого капитала, в которых сконцентрировано около 25 млрд руб. [20]. Их деятельность важна для НКО, поскольку, в отличие от организаций малого бизнеса, они не имеют права на льготные кредиты. Фонды целевого капитала позволяют равномерно финансировать текущую деятельность НКО, что важно для осуществления долгосрочных социальных программ.

Глобальные тенденции, связанные с кризисом социального государства, весьма серьезно затронули Россию, что проявляется в тенденции к оптимизации социальных расходов. При этом в большинстве европейских стран объем государственных бесплатных услуг достаточно высок, а дискуссии ведутся на уровне обоснования справедливости всеобщего базового дохода или отказа от него, дабы не разрушать стимулы к труду. В России же сокращение доступа к государственным социальным услугам нередко лишает людей этих услуг в принципе, поскольку доступ в коммерческий сектор им не по карману. Не случайно в Указе Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.» № 204 от 07.05.2018 г. предусмотрены меры по комплексному развитию здравоохранения, образования, экологии и транспорта в городах и населенных пунктах.

Одной из проблем развития НКО как субъектов социально-трудовой сферы в России, обусловленных особенностями генезиса социально-экономической системы, является недостаточное доверие граждан к услугам некоммерческого сектора, поскольку они привыкли иметь дело с государственными организациями. Отчасти это связано с недостаточной прозрачностью НКО: лишь немногие из них делают

публичные отчеты. Некоторые НКО действительно специально создаются для получения господдержки, но фактически не работают, а присваивают деньги. Однако, по данным Общественной палаты РФ, доверие населения постепенно растет: в 2017 г. 66% опрошенных доверяли деятельности НКО и гражданских объединений [3].

Российской социально-экономической системе необходима трансформация, направленная на усиление горизонтальных связей, что способствовало бы гармонизации интересов человека, общества и государства в социально-трудовых отношениях, осуществлению постепенного перехода от государственно-корпоративистской к социал-демократической модели взаимодействия государства и НКО.

Для повышения роли НКО в социально-трудовых отношениях необходимо совершенствование институтов взаимодействия государства, бизнеса и НКО. Особое место в совершенствовании институтов НКО занимает их институциональная поддержка, в том числе через расширение круга доступных льгот. Ряд льгот предоставляется НКО уже сегодня. Прежде всего это налоговые льготы (например, в сфере здравоохранения и социального обслуживания — если доход от основной деятельности составляет не менее 90%). Также существуют льготы по подоходному налогу в отношении оплаты добровольцам проезда, питания, средств индивидуальной защиты, страховых взносов на добровольное медицинское страхование, связанное с рисками для здоровья при осуществлении добровольческой деятельности, и доходов физических лиц, полученных ими в виде благотворительной помощи [16, с. 88–89].

Такая тенденция соответствует глобальному тренду на укрепление альтернативных субъектов социально-трудовой сферы. Вместе с тем, необходимо отметить, что в России льготы предоставляются более узкому кругу НКО, чем в других странах. Например, во Франции при освобождении от налогов учитывается характер основной деятельности НКО, а не ее доля в доходах. В США НКО уплачивают налоги только с доходов,

не связанных с основной деятельностью, а в РФ освобождение от налогов части дохода не предусмотрено [16, с. 89]. Как нам представляется, элементы этого опыта могут быть использованы в РФ для совершенствования налогообложения НКО – поставщиков социальных услуг, если на эти услуги приходится часть деятельности НКО, а организация в целом не входит в реестр исполнителей общественно полезных услуг.

Для небольших НКО необходимы формы поддержки как для малого бизнеса (упрощенный порядок регистрации, сокращение отчетности, льготные кредиты, снижение ставки по налогам на имущество и на землю). Оказание платных социальных услуг НКО в рамках государственного заказа целесообразно освободить от НДС. Целесообразны также нефинансовые формы поддержки НКО – например бесплатное предоставление помещений.

Повышению роли НКО в социально-трудовых отношениях может способствовать принятие Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ» № 245-ФЗ от 26.07.2019, касающихся социального предпринимательства. В соответствии с этим законом к социальному предпринимательству относится предпринимательская деятельность, направленная на достижение общественно полезных целей и способствующая решению социальных проблем граждан и общества (ст. 1). Одной из таких проблем является трудоустройство социально уязвимых категорий граждан. В связи с этим к социальным относятся такие предприятия, где доля социально уязвимых категорий (пенсионеров, несовершеннолетних, матерей-одиночек и т.п.) составляет не менее 50%, а их доля в фонде оплаты труда – не менее 25%.

Для привлечения частных пожертвований в НКО важны льготы. По данным общественной Палаты РФ, Россия занимает 8 место по объему частных пожертвований в благотворительные организации по отношению к ВВП (0,34% ВВП). Для сравнения: в США этот показатель составляет 1,44%, в Новой Зеландии – 0,78%, в Канаде – 0,77%, в Великобритании –

0,54%, в Республике Корея – 0,5%, в Сингапуре – 0,39%, в Индии – 0,37% [17]. Поступления от коммерческих организаций составляют 23,5% доходов НКО, а поступления от российских физических лиц – 13,3% [4]. Основные направления благотворительной помощи – дети-сироты, дети с заболеваниями, инвалиды, пожилые люди. Денежные пожертвования благотворительным организациям делают 50% взрослого населения [4].

В настоящее время частные благотворители освобождены от уплаты налогов на доходы физических лиц в части пожертвований благотворительным и социально ориентированным НКО. Также предоставляется налоговый вычет из НДС юридическим лицам, жертвующим социально ориентированным НКО в размере не более 3 млн руб. и не более 10% при сумме доходов свыше 30 млн руб. Для расширения поддержки социально ориентированных НКО со стороны коммерческих структур было бы целесообразно также установить льготы по налогу на прибыль.

Продажа товаров и услуг является важным источником доходов НКО, наряду с господдержкой и благотворительными пожертвованиями. В 2017 г. около 30% доходов НКО составляли поступления от реализации товаров, работ, услуг и имущественных прав [4]. Поэтому развитие социального предпринимательства является одним из условий расширения деятельности НКО как работодателей. В связи с этим важно расширять размещение государственных и муниципальных заказов на производство социальных услуг в НКО на конкурсной основе.

Важную роль могут сыграть также моральные стимулы. Имена благотворителей могут присваиваться, например, спортивным сооружениям, зданиям и лабораториям, которые построены или созданы на средства. В них также необходимо размещать портреты благотворителей, чтобы их видели студенты, сотрудники и посетители.

Необходимо отметить, что одним из направлений деятельности социально ориентированных НКО является оказа-

ние правовой помощи гражданам на безвозмездной и льготной основе, в том числе в сфере трудового и социального законодательства. Целесообразно расширить это направление деятельности, включив в него информирование населения об изменениях трудового и социального законодательства.

В заключение необходимо отметить, что государственно-корпоративистская модель взаимодействия государства и НКО адекватна российской социально-экономической системе, в которой доминируют вертикальные отношения. Для развития горизонтальных отношений необходимо партнерство государства и гражданского общества. Это позволит НКО играть более активную роль в социально-трудовых отношениях – в качестве работодателей, в сотрудничестве с государством по защите трудовых и социальных прав работников, в развитии человеческого потенциала.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Грищенко Ю.А., Шевелева Э.С.* Роль некоммерческих организаций в развитии социального предпринимательства Европы // Некоммерческие организации в России, 2016, № 4.
2. Доклад о состоянии гражданского общества в России за 2016 г. www.orgf.ru.
3. Доклад о состоянии гражданского общества в России за 2017 г. report2017.orgf.ru.
4. Доклад о состоянии гражданского общества в РФ за 2018 г. www.orgf.ru.
5. *Московская А.А., Соболева И.В.* Социальное предпринимательство в системе социальной политики: мировой опыт и перспективы России // Проблемы прогнозирования. 2016. № 6.
6. *Нестеренко Ю.Н., Плюхина А.А.* Развитие социального предпринимательства в экономике России. М.: Креативная экономика, 2017.
7. О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «О некоммерческих организациях» в части установления статуса НКО – исполнителя общественно полезных услуг. № 287-ФЗ от 03.07.2016.
8. Российская социально-экономическая Система: реалии и векторы развития. Изд-е 3-е / Под ред. Р.С. Гринберга, П.В. Савченко. М.: ИНФРА-М, 2019.

9. Савченко П.В. Роль социально-экономической Системы российского общества в функционировании национальной экономики // Общество и экономика, 2017, № 11.
10. Савченко П.В., Федорова М.Н. Система: тенденции ее развития. М.: ИЭ РАН, 2011.
11. Савченко П.В., Федорова М.Н., Шлихтер А.А. Эндаумент как институт социальных инвестиций // Вестник Института экономики РАН. 2015. № 2.
12. Садовая Е.С., Сауткина В.А. Трансформация принципов современного мироустройства: социальный аспект. М.: ИМЭМО РАН, 2015.
13. Социальное государство в странах ЕС: прошлое и настоящее / Под ред. Ю.Д. Квашнина. М.: ИМЭМО РАН, 2016.
14. Социально-экономические условия перехода к новой модели экономического роста / Под ред. Н.Ю. Ахапкина, Л.В. Никифорова. М.: ИНФРА-М, 2017.
15. Тарасенко А. Некоммерческий сектор в странах ЕС и России в контексте трансформации государства благосостояния. СПб.: Норма, 2015.
16. Федорова М.Н. Социально ориентированные некоммерческие организации как субъекты социально-экономической Системы; роль в социальной политике // Вестник Института экономики РАН, 2016, № 5.
17. Ходорова Ю. Валовая внутренняя филантропия: анализ взаимосвязи ВВП, налогов и частной благотворительности. www.philanthropy.ru/analysis.
18. Шлихтер А.А. Социальные услуги в системе американского федерализма. М.: ИМЭМО, 2015.
19. Экономика в человеческом измерении / Под ред. Р.С. Гринберга. М.: Ключ-С, 2017.
20. Эксперт РА. raexpert.ru.
21. Ware A. Between Profit and State. Intermediate Organizations in Britain and the United States. Cambridge, Polity Press, 1988. P. 105–106.

Раздел III

ОПЛАТА ТРУДА
И ВОСПРОИЗВОДСТВО
РАБОТНИКОВ

Э.Н. Соболев

доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник
Института экономики Российской академии наук

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ НА ФОНЕ МИРОВЫХ ТРЕНДОВ

В статье делается попытка дать взвешенную неидеологизированную оценку современного состояния оплаты труда в России, в т.ч. в сопоставлении с ситуацией в других странах мира. Проанализирована динамика доли оплаты труда в ВВП, раскрыта связь уровня оплаты труда с его производительностью. Проведено сопоставление средней, медианной и минимальной заработной платы с прожиточным минимумом на протяжении периода реформ. Показано, что высокая, по мировым меркам, дифференциация заработной платы слабо учитывает индивидуальные характеристики, что негативно сказывается на выполнении ею своих основных функций.

Ключевые слова: *доля оплаты труда в ВВП, реальная заработная плата, минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум, медианная заработная плата, зарплатное неравенство, коэффициент фондов.*

Eduard N. Sobolev — doctor habilitatus in economics, leading research fellow of the Institute of economics of the Russian academy of sciences, Moscow, Russia. edsobol@rambler.ru

FEATURES OF WAGE PAYMENT IN THE RUSSIAN ECONOMY IN THE CONTEXT OF WORLD TRENDS

The main purpose of the paper is to give a balanced non ideology-driven assessment of the wage and salary situation in today Russia, including comparison with the situation in other parts of the world. It explores trends in the level and structure of wages for different categories of wage and salary workers. The relation between average, median and minimal wages and subsistence minimum during the period of reforms is unraveled. It is demonstrated that high wage differentiation,

being weekly correlated with qualitative characteristics of workers, negatively impacts the ability of wages to fulfil its key functions.

Keywords: *GDP wage share, real wages, minimal wage, subsistence minimum, median wage, wage differentiation, coefficient of funds.*

Оплата труда является одной из болевых точек современной российской экономики. Во-первых, в условиях сокращения объема бесплатных и дотируемых услуг основная тяжесть воспроизводства работника и его семьи ложится на заработную плату, что актуализирует проблему ее недостаточности для обеспечения достойного качества жизни населения. Во-вторых, сложившаяся сегодня довольно высокая, по мировым меркам, дифференциация заработной платы тем не менее слабо учитывает индивидуальные характеристики работников, что негативно сказывается на выполнении заработной платой своих основных функций. Имеется и еще одно следствие чрезмерной дифференциации: она питает то, что называется социальным популизмом, – соблазн только перераспределять общественный пирог вместо того, чтобы его увеличивать.

К сожалению, имеющиеся статистические данные не позволяют дать полную характеристику описанного круга проблем. Это связано с тем, что в большинстве случаев заработная плата отслеживается не по всему кругу наемных работников. В национальном обследовании населения по проблемам занятости, охватывающем все работающее население, включая занятых на малых предприятиях, отсутствуют вопросы об оплате труда. Очень мало официальных данных по скрытой (теневой) оплате, составляющей, по оценке Росстата, около четверти совокупного фонда оплаты труда. Тем не менее даже на основе имеющихся данных можно получить представление о процессах в сфере оплаты труда.

О доле оплаты труда в ВВП

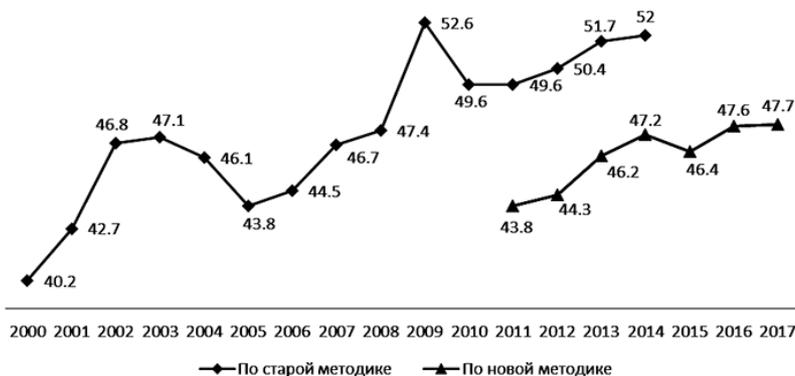
Одним из важнейших макроэкономических показателей, характеризующих тренд оплаты труда, является доля оплаты труда в ВВП, или, как его не совсем корректно называют, зарплатоемкость ВВП. Этот показатель всегда привлекал

повышенное внимание политиков и экономистов. При этом оценки его величины варьируются от 20 до 60% и более, хотя преобладают заниженные оценки. Такой разброс возникает из-за различий в методологии расчета. Эксперты по-разному понимают оплату труда. Это может быть и номинальная начисленная зарплата, и полученная на руки чистая зарплата, и зарплата с учетом теневых выплат, и полные издержки работодателя, связанные с наемным трудом. В зависимости от того, какой из этих показателей идет в числитель, получают разные оценки зарплатоемкости. Соответственно, делаются и различные практические выводы. Авторы, считающие эту долю в России очень низкой, требуют незамедлительного ее увеличения [6]. Другие, полагающие, что эта доля неоправданно высока и не соответствует сложившемуся уровню производительности труда, ставят вопрос о ее снижении [4].

Для международных сопоставлений, как правило, используется оценка доли оплаты труда в ВВП по методологии системы национальных счетов (СНС). Оплата труда в СНС включает, наряду с заработной платой, обязательные отчисления на социальное страхование работников, а также скрытые выплаты, т.е. по составу и по величине она больше, чем заработная плата. Для включения в состав оплаты труда социальных отчислений имеются серьезные теоретические основания: они представляют собой часть заработка, отложенную на момент частичной или полной утраты трудового дохода вследствие наступления заранее оговоренных страховых случаев.

Если оценку доли оплаты труда производить по методологии СНС, то представление о ее аномально низком уровне в России не подтверждается. В текущем столетии прослеживается повышательная тенденция доли оплаты труда в ВВП: 2000 г. – 40,2%, 2004 г. – 46,1%, 2011 г. – 49,6%, 2014 г. – 52,0% (рис. 1). Переход в 2015 г. на новую методику расчета ВВП на несколько процентных пунктов снизил долю оплаты труда, но это не изменило тенденции к ее росту. После пересчета она стала составлять: в 2011 г. – 43,8% (по старой

методике – 49,6%), 2012 г. – 44,3% (50,4%), 2013 г. – 46,2% (51,7%), 2014 г. – 47,2% (52,0%), 2015 г. – 46,4%, 2016 г. – 47,6%, 2017 г. – 47,7%.



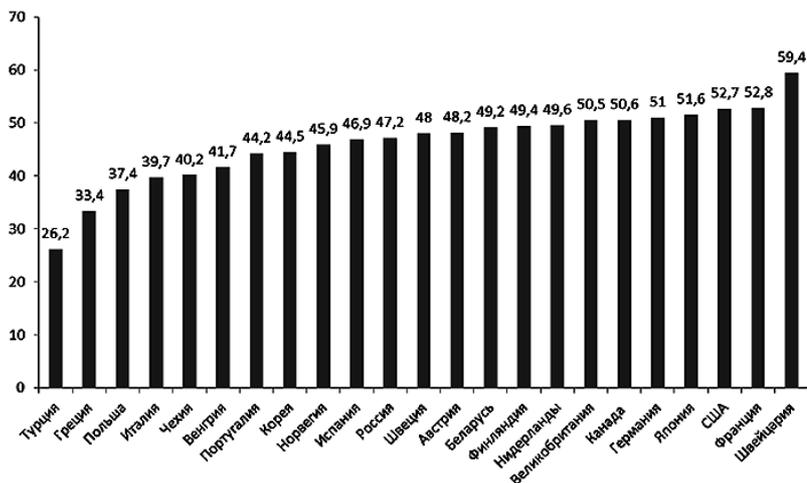
Источники: Национальные счета России в 2005–2014 гг.; Национальные счета России в 2011–2017 гг.

Рис. 1. Динамика доли оплаты труда в ВВП, рассчитанная по методологии СНС, %

Сегодня, несмотря на то, что по уровню заработков Россия весьма существенно отстает от западных стран, по показателю зарплатоемкости ВВП она вполне вписывается в сложившиеся пропорции, находясь на уровне таких стран, как Испания, Швеция, Австрия, уступая Германии, Франции, Великобритании, США, но превосходя Италию, Чехию, Португалию, Норвегию (рис. 2).

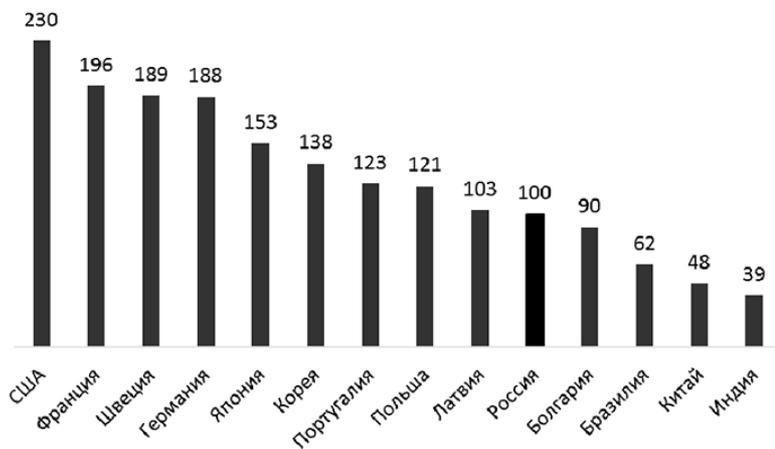
Однако эффект относительно высокой зарплатоемкости российского ВВП существенно нивелируется, во-первых, низким объемом ВВП, приходящимся на одного работника, во-вторых, значительным неравенством в оплате труда.

По показателю объема ВВП, приходящегося на одного работника, Россия отстает от развитых стран, даже если расчет производить не по номиналу, а по паритету покупательной способности (рис. 3). США опережает Россию в 2,3 раза, Германия, Франция, Швеция – почти в 2 раза. Естественно, даже высокий процент от малого объема ВВП дает неболь-



Источники: Евростат, Росстат.

Рис. 2. Доля оплаты труда в ВВП в России и мире в 2014 г.



Источник: рассчитано автором по данным МВФ и Росстата за 2015 г.

Рис. 3. Индексы физического объема ВВП по паритету покупательной способности на одного занятого в различных странах мира по отношению к России

шой фонд оплаты труда. В то же время по этому показателю Россия существенно превосходит такие развивающиеся страны, как Китай, Бразилия, Индия.

Зарплатное неравенство пока что остается за пределами макроэкономического анализа в системе национальных счетов. В определенной степени этот пробел восполняет рассчитанный нами показатель медианной зарплатоемкости ВВП¹, который составляет для России около 35%.

Спецификой российской экономики является высокая доля скрытых выплат в оплате труда. Именно их неучет некоторыми исследователями ведет к неоправданному, на наш взгляд, занижению доли оплаты труда в российском ВВП. Типичными в этом смысле представляются расчеты В. Роика, учитывающие только «чистую» заработную плату и выходящие на результат около 30%. При этом используемые им для сравнения показатели западных стран рассчитаны по другой методике [9, с. 207–208].

В рамках стандартной международной методологии построения СНС скрытые доходы не фигурируют в явном виде, а определяются балансовым методом. Из расходов российских граждан (включая прирост их финансовых активов за минусом обязательств) вычитаются формально зарегистрированные доходы. Расчеты ведутся для всей экономики в целом без разбивки по отраслям, видам экономической деятельности и территориям, что естественно сказывается на их точности. Максимум неформальные выплаты достигли в 2014 г., составив 27% от общего фонда оплаты труда. В 2016 г. они равнялись 24%. Относительно ВВП размер неформальных зарплат в 2014 г. составил 12,8%, а в 2016 г. – 11,4% (табл. 1).

Более точная и детализированная оценка скрытой оплаты труда требует дополнительных эмпирических исследований на микроуровне. Проведенное ИЭ РАН в 2015 г. Обследование социально-экономической защищенности

1. Методика расчета медианной зарплатоемкости следующая: средняя оплата труда, получаемая из СНС посредством деления общего фонда оплаты труда на численность работников, корректируется на долю медианной зарплаты в средней зарплате, рассчитываемой по данным апрельского Обследования распределения заработной платы в организациях. При этом предполагается, что распределение социальных выплат происходит аналогично распределению заработных плат.

Таблица 1. Доля официальной и скрытой оплаты труда в валовом внутреннем продукте (ВВП) и в фонде оплаты труда (ФОТ), %

Год	Доля оплаты труда в ВВП, %	Доля официальной оплаты труда в ВВП, %	Доля скрытой оплаты труда в ВВП, %	Доля скрытой оплаты труда в ФОТ, %
2011	43,8	33,6	10,2	23
2012	44,3	33,6	10,8	24
2013	46,2	34,7	11,5	25
2014	47,2	34,4	12,8	27
2015	45,8	34,7	11,1	24
2016	47,4	36,0	11,4	24

Источник: Национальные счета России в 2011–2016 гг.

населения г. Москвы, занятого в малом бизнесе, показало, что на долю скрытых выплат приходится немногим менее трети заработной платы [14]. Примерно такая же оценка масштабов скрытой заработной платы была получена на основе данных исследования социально-трудовых отношений в российском малом предпринимательстве, проведенного в 1999 г. [16]. При этом по некоторым признакам можно предположить, что масштабы распространения скрытой зарплаты в ответах работников могли быть занижены.

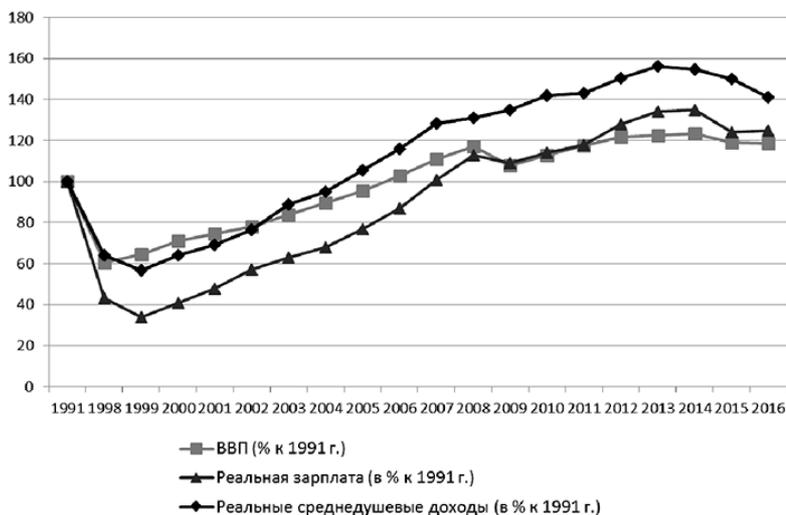
Обследование ИЭ РАН показало, что зоны, в которых скрытая оплата труда получила распространение, в целом совпадают с теми, где сильнее всего ощущается нестабильность дохода. Так, в организациях, имеющих статус юридического лица, значительно реже практикуют выплату неофициальной зарплаты по сравнению с индивидуальными предпринимателями. Также практика «серых» выплат расширяется с уменьшением размера предприятия. В зону повышенного риска попадают занятые на основе устной договоренности и на основе фиктивного договора с индивидуальным предпринимателем: по крайней мере четыре из пяти представителей этой категории получают часть заработной платы неофициально. Более квалифицированный контингент работников менее охотно соглашается на «серые» схемы оплаты труда, чем неквалифицированный персонал.

В 2000-е годы стало меняться соотношение между долей труда и долей капитала в ВВП: рост оплаты труда стал обгонять рост ВВП и общей массы прибыли корпораций. Конечно, это был в значительной степени восстановительный рост, компенсирующий снижение доли оплаты труда в ВВП в предшествующий период. В то же время, несмотря на некоторое снижение доли прибыли, ее масса остается весьма внушительной. По данным СНС, $\frac{3}{4}$ чистой прибыли направляется собственникам капитала и высшим менеджерам в качестве доходов по акциям, облигациям и другим аналогичным выплатам. Эти доходы наряду со значительными размерами их заработной платы являются основой высокой дифференциации доходов, получаемых отдельными социальными группами населения [7, с. 102–105].

Следует ли повышать долю оплаты труда в ВВП и дальше? Определенные резервы для ее увеличения, видимо, еще имеются (об этом говорит и сравнение с наиболее развитыми странами). Но по большому счету дальнейший рост возможен только за счет накопления, что, на наш взгляд, неприемлемо. Ликвидация отставания от развитых стран требует существенного увеличения доли валового накопления в ВВП. В 2015 г. эта доля составляла в России 20,7%, в то время как в странах, которые нацелены на догоняющие стратегии экономического роста, она существенно выше (Китай – 45,9%, Индия – 32,4%, Корея – 29,3%). Поэтому основные усилия должны быть направлены на обеспечение устойчивого роста ВВП, что приведет к повышению абсолютных размеров фонда оплаты труда (даже при неизменной доле).

Индикаторы заработной платы и их динамика

Динамика средней заработной платы. На протяжении 1990-х годов реальная заработная плата устойчиво снижалась, причем ее снижение происходило опережающими темпами по сравнению с сокращением ВВП (рис. 4). В 1998 г. ВВП в реальном выражении составлял чуть более 60% от уровня 1991 г., в то время как заработная плата (в низшей точке) опустилась до 34 % от этого уровня.



Источник: рассчитано автором по данным Росстата.

Рис. 4. Индекс ВВП реальной средней заработной платы и реальных среднедушевых доходов (1991 = 100)

Не менее существенно и то, что на протяжении экономического спада реальная заработная плата испытала значительно более серьезное падение по сравнению со среднедушевыми реальными доходами. Соответственно, падение уровня и качества жизни большинства населения, живущего в основном на заработную плату, было значительно глубже отражаемого средними показателями.

С середины 1999 г. начинается постепенный восстановительный рост реальной заработной платы. Она стала расти быстрее ВВП и к 2008 г. превысила дореформенный уровень. Ряд экспертов высказывали опасение, что столь высокий рост может привести к падению национальной конкурентоспособности, а в некоторых случаях — к банкротству российских предприятий. Однако подобная точка зрения разделялась далеко не всеми, в том числе и в деловых кругах. По наблюдениям многих экспертов, рост заработной платы не ухудшил конкурентоспособность. В то же время он в немалой степени способствовал улучшению конъюнктуры за счет активизации

внутреннего спроса. Устойчивый рост реальной заработной платы был прерван наступлением кризиса.

Первая волна кризиса не привела к длительному падению реальной заработной платы. Ее падение в 2009 г. по сравнению с 2008 г. составило 3,5%. Во вторую волну замораживание или незначительный рост зарплаты в номинальном исчислении происходил при достаточно высокой инфляции, что отразилось на динамике реальной заработной платы. В 2015 г. она составляла 91,3% от уровня 2014 г. Столь масштабное падение реальной зарплаты произошло впервые с 1998 г. Однако со второй половины 2016 г. ее падение сменилось тенденцией к росту. По итогам 2017 г. реальные зарплаты в России выросли на 3%.

На фоне развитых стран российская зарплата выглядит весьма скромно. В 2015 г. номинальная начисленная средняя зарплата в России составляла 34,0 тыс. руб. (в пересчете по курсу – 596 долл.) в месяц. В странах ЕС только в Болгарии зарплата была ниже, чем в России, – 564 долл. в месяц.

Но если сравнивать не начисленную (валовую) зарплату, а чистую зарплату, т.е. после уплаты подоходного налога и обязательных социальных отчислений в той их части, которая приходится на самого работника, а также учитывать уровень цен, то картина становится более благоприятной. С российской зарплатой берут лишь 13% подоходного налога, в то время как в Норвегии у работника удерживают 53%, в ФРГ – 38%, в США и Франции – 23%, в Дании – 35,9%, в Японии – 22%. С учетом ППС разрыв в средней зарплате с США сокращается с 7,7 до 2,5 раз, с Германией – с 7,7 до 2,3 раза, с Норвегией – с 11,8 до 2,1 раза, Францией – с 5,7 до 2 раз [10].

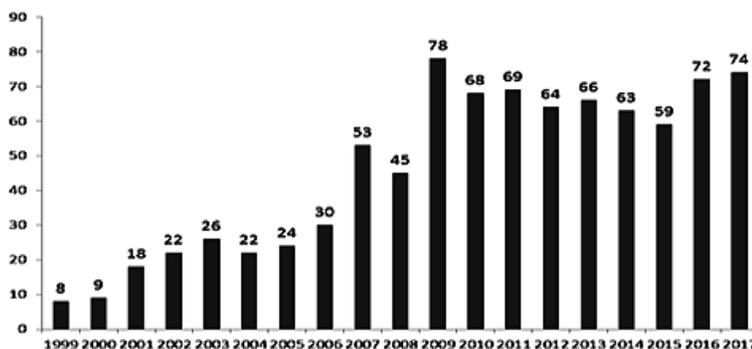
В конечном счете отставание России по уровню средней заработной платы, даже с учетом перечисленных выше факторов, обусловлено отставанием в производительности труда. Если сравнить разницу в зарплатах между Россией и развитыми странами (по ППС), то она окажется сопоставимой с разницей в производительности труда (табл. 2). Какая производительность труда, такая и заработная плата.

Таблица 2. Чистая заработная плата и производительность труда в России и некоторых странах мира

Страна	Чистая зарплата по ППС, долл. США	Индекс чистой зарплаты по ППС (Россия = 1)	Производительность труда (выработка ВВП в час по ППС в расчете на 1 занятого, долл. США)	Индекс производительности труда (Россия = 1)
Норвегия	3048	2,1	88	3,4
США	3541	2,5	67,4	2,6
Франция	2878	2,0	62,7	2,4
Германия	3248	2,3	62,3	2,4
Италия	2520	1,8	50,8	2,0
Канада	2727	1,9	50,7	2,0
Великобритания	2559	1,8	50,5	2,0
Россия	1425	1,0	25,9	1,0

Источник: рассчитано автором по данным МВФ и Евростата за 2015 г.

Динамика минимального размера оплаты труда (МРОТ). С начала рыночных реформ динамика официального норматива МРОТ стала существенно отставать от роста цен на основные потребительские товары и услуги. В 1999 г. этот норматив составлял чуть более 8% от прожиточного минимума и лишь начиная с 2002 г. стал превращаться в более или менее значимую величину (рис. 5).

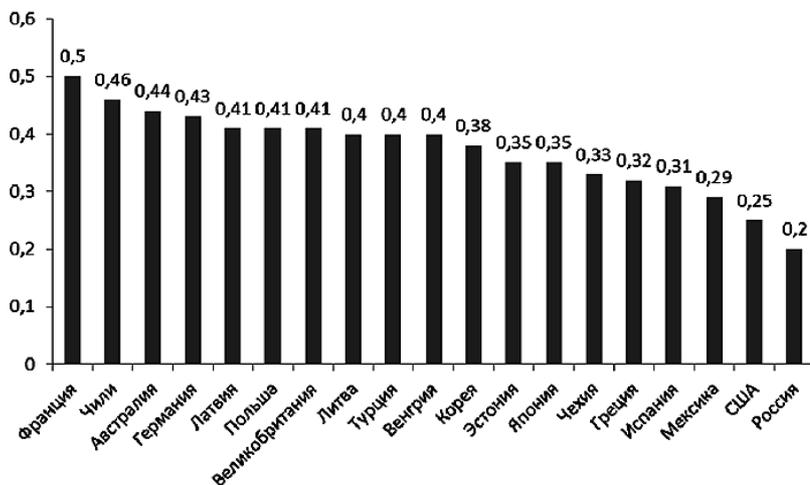


Источник: рассчитано автором по данным Росстата за соответствующие годы.

Рис. 5. Соотношение минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума, %, на конец года

К концу 2017 г. отношение МРОТ к прожиточному минимуму составило около 74% (МРОТ равнялся 7,8 тыс. руб., а общефедеральный прожиточный минимум для трудоспособного населения – 10,6 тыс. руб.). С января 2019 г. величина МРОТ устанавливается на уровне прожиточного минимума трудоспособного работника. По данным Обследования распределения заработной платы в организациях, проведенного Росстатом в апреле 2017 г., доля работников, получающих зарплату ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения, составляла 7,3% (около 2 млн человек). Правда, это без учета неформальных заработков и вторичной занятости.

Важным показателем, характеризующим уровень заработков, является индекс Кейнца (отношение минимальной заработной платы к средней). В России он остается низким в сравнении с другими странами (рис. 6). Кардинально не изменило ситуацию и повышение МРОТ до величины прожиточного минимума. Индекс Кейнца в этом случае не превышает 0,25.



Источник: Евростат, Росстат.

Рис. 6. Отношение МРОТ к средней заработной плате в России и в некоторых странах мира

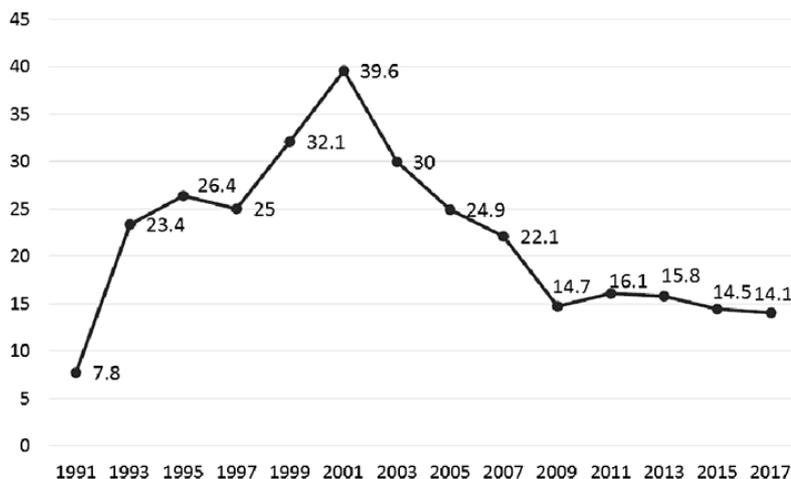
Более того, есть риск, что подтягивание МРОТ до прожиточного минимума спровоцирует попытки властей заморозить или даже занизить сам прожиточный минимум [5]. Как показала более чем двадцатипятилетняя практика российских реформ, пересмотр прожиточного минимума определялся не потребностями повышения минимально приемлемого уровня жизни низкодоходных групп населения, а соображениями целесообразности выделения ресурсов на эти цели. В регионах прожиточный минимум рассчитывается, исходя из возможностей бюджетов, а не от того, сколько в реальности стоит прожить тот или иной месяц в том или ином российском регионе. Единственный выход: использовать европейский опыт по привязке уровня низкооплачиваемости не к прожиточному минимуму, а к средней заработной плате или даже к медианной зарплате, например, две трети от медианы — такой показатель сегодня рассчитывается Росстатом.

В настоящее время реальный уровень восстановления покупательной способности минимальной зарплаты следует рассматривать с учетом скудной потребительской корзины и изменившегося социально-экономического контекста, в котором происходит воспроизводство работающего населения. Доступный объем услуг образования и здравоохранения, предоставляемых на бесплатной основе, существенно ниже реальных потребностей людей.

Динамика и факторы зарплатного неравенства

На старте рыночных реформ коэффициент фондов по заработной плате, отражающий соотношение 10% наиболее и наименее оплачиваемых работников, составлял немногим менее 8 раз, т.е. был примерно на том же уровне, что и в большинстве европейских стран, и существенно ниже, чем в таких развивающихся экономиках, как Бразилия, Чили. Первый резкий скачок наблюдался на начальном этапе реформ. Следующий скачок произошел после кризиса 1998 г., когда выход экономики на траекторию экономического роста

сопровождался значительным усилением неравенства в заработной плате. Его пик был достигнут в 2001 г., когда коэффициент фондов был равен почти 40 (рис. 7). За нулевые годы зарплатное неравенство существенно сократилось: коэффициент фондов снизился в 2,5 раза – с 40 раз в 2001 г. до 16,1 раза в 2011 г. В 2017 г. этот коэффициент был равен 14,1 раза, что выше, чем в Европе, но примерно соответствует уровню неравенства в США [17].



Источник: обследование распределения заработной платы в организациях (Росстат) за соответствующие годы.

Рис. 7. Динамика зарплатного неравенства (коэффициент фондов) за 1991–2017 гг.

Следует отметить, что коэффициент фондов рассчитывается в российской статистике без учета неформальных заработков. Обследование неформальной занятости, проведенное в рамках Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), показало, что заработки в неформальном секторе распределяются существенно менее равномерно, чем в формальном. Если в формальном секторе заработки тяготеют к центру, то в неформальном наблюдается более высокая концентрация низкооплачива-

емых и высокооплачиваемых работников. Неформальность ведет к росту общего зарплатного неравенства на 2–3 процентных пункта [1, с. 347–348].

Вопреки имеющемуся в литературе мнению [2] снижение неравенства в оплате труда не всегда сопровождается ростом трудовых доходов основной массы работников. Если взять статистику Росстата за последние годы, то увидим, что в кризисные годы зарплатное неравенство продолжало стабильно, хотя и медленно снижаться. С 2011 по 2017 г. оно упало более чем на 10%. Но и реальная заплата в этот период также снизилась почти на 10%. Словом, одновременно произошло и сокращение неравенства в заработной плате, и падение заработков у подавляющей массы работников.

Сокращение неравенства может скрывать за собой различные процессы и поэтому каждый раз требует конкретных объяснений. С одной стороны, оно может быть результатом специальных мер социальной политики, таких как повышение МРОТ или пересмотр тарифных окладов при одновременном сжатии тарифной сетки. В этом случае происходит перераспределение общего фонда оплаты труда в пользу малооплачиваемых работников, что и наблюдалось в нулевые годы. С другой стороны, снижение неравенства может быть результатом объективных процессов, следствием неравномерности спада трудовых доходов у различных групп работников во время экономического кризиса. Этот процесс мы наблюдали в последние годы.

Период восстановительного роста характеризовался неравномерными темпами изменений в оплате труда работников, принадлежащих к разным децильным группам. В 2001 г. наибольшими темпами росла заработная плата относительно высокооплачиваемой части рабочей силы, что привело к резкому, скачкообразному росту зарплатного расслоения. В 2002 г. начался компенсационный процесс: стала расти заработная плата в низших децильных группах. За период с 2001 по 2017 г. номинальная заработная плата у наименее оплачиваемых работников первой децильной

группы выросла в 32 раза, а у наиболее высокооплачиваемой десятой группы – в 11,4 раза (табл. 3). Таким образом, дифференциация заработной платы постепенно уменьшается и корректируется, хотя пока не вписывается в пропорции, характерные для социально ориентированных рыночных экономик.

Таблица 3. Динамика средней номинальной заработной платы по 10%-ным группам работников (руб.)

Группа работников	Прирост зарплаты		
	2017/2001, тыс. руб.	2017/2001, разы	2017/2011, разы
Первая	8,7	32,0	1,93
Вторая	13,1	23,6	1,93
Третья	16,8	19,1	1,87
Четвертая	20,5	17,4	1,82
Пятая	24,4	16,1	1,78
Шестая	28,9	15,4	1,76
Седьмая	34,6	14,6	1,74
Восьмая	42,4	13,6	1,73
Девятая	55,0	12,1	1,71
Десятая	115,8	11,4	1,63

Источник: рассчитано автором по данным выборочных обследований Росстата за соответствующие годы.

Оценивая процесс повышения заработной платы и относительный выигрыш, который получает каждая из децильных групп, необходимо принимать во внимание, что за равными темпами повышения заработной платы скрываются многократно различающиеся размеры ее абсолютного прироста. Так, прирост в самой высокооплачиваемой группе (115,8 тыс. руб.) в 13 раз превышает прирост в низшей группе (8,7 тыс. руб.) (см. табл. 3). К тому же позитивная тенденция подтягивания минимального уровня оплаты труда до социально-приемлемой величины в значительной мере перекрывается негативным эффектом стремительной ком-

мерциализации социальной сферы и роста дифференциации доходов. Даже исследователи из Высшей школы экономики, в целом благоприятно оценивающие рыночные реформы, вынуждены признать, что 40% населения испытало снижение реальных доходов: у 20% самых бедных их уровень упал в 1,45 раза (сравниваются 1990-й и 2009-й годы), еще у 20%, прилегающих к ним, — в 1,2 раза. У каждого пятого россиянина уровень доходов остался таким же, как накануне распада СССР, а доходы 20% самых обеспеченных выросли вдвое, еще у 20% — на четверть [15, с. 86].

Поскольку в России рост средней заработной платы в значительной мере происходит за счет наиболее высокооплачиваемых групп, большинство работающего населения страны получает заработную плату ниже среднего уровня. В этой связи о реальном положении работников более точно позволяет судить показатель медианной заработной платы, отсекающий половину населения с более низким уровнем дохода от занятости по найму. Медианная зарплата, как правило, ниже средней. Однако в экономике с относительно равномерным распределением доходов разрыв средней заработной платы и медианы составляет не более 15–20% [13]. Динамика медианной зарплаты на протяжении периода реформ и ее соотношение со средней зарплатой и с прожиточным минимумом представлены в табл. 4. В преддверии реформ в российской экономике медианная зарплата составляла примерно 85% от средней. В начальный период реформ произошло резкое падение медианных заработков — до 62%. В первые годы восстановительного роста позиции медианной зарплаты еще более ослабли. В 2001 г., который характеризовался пиком неравенства по заработной плате, медиана просела до 58,6% от средней. В дальнейшем этот провал был отчасти скомпенсирован, но тем не менее медиана так и не вернулась на позиции начала 1990-х годов. Еще на более низком уровне находится модальная заработная плата, т.е. зарплата, которую получают наибольшее число работников. В 2017 г. она составляла 45,3% (17,6 тыс. руб.).

Таблица 4. Относительная динамика средней заработной платы, медианной заработной платы и прожиточного минимума

Год	Медианная зарплата / средняя зарплата, %	Средняя зарплата / прожит. минимум	Медианная зарплата / прожит. минимум
1991	84,7	3,7	3,1
1997	66,4	1,9	1,4
1999	62,2	1,5	0,9
2001	58,6	2,0	1,2
2003	63,4	2,4	1,5
2005	69,9	2,4	1,7
2007	70,8	3,0	2,2
2009	72,1	3,3	2,4
2011	71,8	3,2	2,3
2013	72,2	3,7	2,7
2015	73,6	3,1	2,3
2017	72,9	3,5	2,5

Источник: рассчитано автором по данным выборочных обследований работников предприятий и организаций по проблемам оплаты труда Росстата за соответствующие годы.

Сопоставление медианной заработной платы и прожиточного минимума показывает, что покупательная способность зарплаты половины работающего населения страны за период реформ упала и в настоящее время составляет 2,5 прожиточных минимума. Иными словами, социально-экономическое положение большинства населения страны фактически улучшалось существенно медленнее, чем демонстрируют средние показатели, смещенные в пользу наиболее благополучных высокодоходных групп.

Спецификой российской модели оплаты труда является не просто высокий уровень неравенства, а его деформированный характер [12, с. 160–179]. В конфигурации факторов, воздействующих на зарплату российских работников, внутренние факторы, играющие ведущую роль в западных моделях (образование, квалификация, опыт работы), имеют меньшее значение. Доминирующее значение приобретают внешние по отношению к работнику факторы: сектор экономики

(экспортно ориентированный или обрабатывающий); регион (нефтегазовый, сельскохозяйственный или с преобладанием военно-промышленного комплекса); размер и местоположение населенного пункта, финансовое состояние предприятия. Отраслевые различия играют более заметную роль в сравнении с квалификационными.

Существует также сильная внутренняя зависимость между благополучием отрасли, региона и предприятия. Наиболее благополучными являются регионы, богатые топливно-энергетическими ресурсами, где получили развитие отрасли ТЭК. Успешные предприятия также сконцентрированы преимущественно в этих отраслях и регионах, а также в столичных мегаполисах, где концентрируются финансовые и посреднические виды деятельности.

На уровне предприятия действует система оплаты труда, когда в структуре заработка его переменная часть может в разы превышать гарантированную (тариф). В этих условиях идентичные группы работников, даже в пределах одного региона или города, могут за аналогичный труд получать разную зарплату. Тем самым оплата труда утрачивает свое основное предназначение меры труда. Ее величина больше говорит о том, как устроился человек, чем о его квалификации, образовании и опыте. Такая ситуация диктует поведение работника — заниматься не столько повышением квалификации, сколько поиском предприятия, где больше платят.

Особенностью России является гипертрофированное значение межрегиональных различий в оплате труда [3, с. 298–304]. Во Франции (самой большой западно-европейской стране) разрывы между крайними регионами составляют 1,6 раза. В США и Канаде разрыв несколько больше — примерно 2 раза. В России при среднемесячной зарплате по стране в 2016 г. 36,7 тыс. руб. в Ямало-Ненецком округе работник получил 83,2 тыс. руб., а в Дагестане — 20,6 тыс. руб., т.е. разрыв в 4 раза. Безусловно, такая дифференциация зарплат связана с отраслевой спецификой регионов: Ямало-Ненецкий округ — это добыча нефти и сопутствующая дея-

тельность, а Дагестан – сельское хозяйство, мелкий бизнес. Среднедушевой валовой региональный продукт в результате отличается в 18 раз.

На протяжении 2000-х годов межотраслевая дифференциация зарплаты претерпела некоторые изменения. К позитивным тенденциям следует отнести то, что в лидеры по темпам роста заработной платы выдвинулись отрасли социальной сферы – здравоохранение и образование. Однако, несмотря на ощутимый рост уровня заработков в этих отраслях, значительная часть их прироста связана с увеличением трудовой нагрузки работников [8]. В целом же по-прежнему сохраняется ситуация, при которой экономическое положение отраслей слабо коррелирует с квалификацией занятых в них работников и не соответствует относительной сложности применяемого труда.

Современное российское законодательство практически не регулирует вопросы оплаты квалифицированного труда. Оно ориентировано преимущественно на размер минимального уровня оплаты труда. Данные обследований, проводившихся ИЭ РАН на протяжении 10 лет по одному и тому же кругу предприятий, выявили две основные тенденции во внутрифирменной дифференциации оплаты труда. Во-первых, происходил рост разрыва между оплатой труда руководителей предприятия (администрации) и основной массы работников, что означает усиление статусной дифференциации. Во-вторых, существовала устойчивая тенденция сближения заработков квалифицированных и неквалифицированных работников [12, с. 170–172]. Нечто подобное мы наблюдаем сегодня с системой должностных окладов в науке и образовании: теряется порог чувствительности при переходе от разряда к разряду, от менее квалифицированного к более квалифицированному труду. Между тем обеспечение нормальной отдачи на образование хотя и является фактором неравенства, но положительно влияет на стимулы к накоплению и обновлению человеческого капитала и в конечном счете – на темпы экономического роста.

Таким образом, оплата труда в стране одновременно страдает как от переизбытка неоправданной дифференциации, так и от недостатка дифференциации там, где она действительно нужна [11]. Поэтому следует ставить вопрос не только о снижении уровня дифференциации до некоего нормального, но и об изменении качества дифференциации, а именно придания ей профессионально-квалификационного характера.

Выводы

Исследование динамики заработной платы на протяжении 2000-х гг. позволяет сделать следующие выводы.

1. Достигнутая в России доля оплаты труда в ВВП в целом соответствует принятым в мире нормам, и дальнейший ее рост вряд ли можно считать целесообразным. Поэтому основные усилия должны быть направлены на обеспечение устойчивого роста ВВП, что приведет к повышению абсолютных размеров фонда оплаты труда даже при неизменной его доле.

2. Относительно низкий по сравнению с развитыми странами уровень зарплат в стране обусловлен прежде всего отставанием по уровню производительности труда. Если сравнить разницу в зарплатах между Россией и развитыми странами по ППС, она окажется сопоставимой с разницей в производительности труда.

3. Восстановительный рост оплаты труда в нулевые годы вывел значительную часть работающего населения из зоны бедности. Однако на сегодняшний день проблема работающих бедных по-прежнему остается актуальной. Сопоставление прожиточного минимума с медианной заработной платой показывает, что трехкратное падение покупательной способности большинства населения в период первого десятилетия реформ не компенсировано до сих пор. Медианная зарплата едва достигает двух с половиной прожиточных минимумов.

4. В результате позитивных изменений в соотношении заработной платы по видам экономической деятельности несколько укрепились позиции квалифицированных работ-

ников, занятых в ключевых отраслях нематериального производства, ответственных за развитие человека — в образовании, здравоохранении, культуре. В то же время рост зарплаток специалистов социальных отраслей сопровождается значительным увеличением трудовой нагрузки.

5. Несмотря на существенное сокращение различий в заработной плате, уровень ее дифференциации остается высоким, по мировым меркам, а ее критерии не отвечают требованиям современной экономики, поскольку слабо учитывают индивидуальные характеристики работников, что негативно сказывается на выполнении заработной платой своих основных функций.

6. Для исправления перекосов необходимо, во-первых, усилить зависимость заработной платы от квалификационных характеристик работников, укрепить зарплатные позиции квалифицированного труда, обеспечив нормальную отдачу на человеческий капитал; во-вторых, сбалансировать верхние и нижние параметры зарплаток, т.е. усилить перераспределительные процессы, в том числе через налоговые механизмы.

ЛИТЕРАТУРА

1. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014.
2. Воейков М.И., Анисимова Г.В. Тренды экономического роста и неравенства на постсоветском пространстве // Общество и экономика. 2015. № 3. С. 26–46.
3. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова. М.: ГУ ВШЭ, 2007.
4. Иноземцев В. Краткий курс рубля // Новая газета, 23 октября 2008 г.
5. Ляшок В. Повышение МРОТ: плюсы и минусы // Economy Times. 19 мая 2017 г.
6. Миронов С.М. Экономика несправедливости. М.: Ключ-С, 2015.
7. Погосов И.А. Тенденции воспроизводства в России и проблемы модернизации экономики. М.; СПб: Нестор-История, 2012.

8. *Ржаницына А.С.* Без стимулирования труда не поднять его производительность // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2016. № 5.
9. *Роик В.Д.* Труд и качество трудовой жизни: практика и теория регулирования в западных странах и России. М.: Проспект, 2017.
10. *Соболев Э.Н.* Оплата труда в системе социально-трудовых отношений: стереотипы и российские реалии. Научный доклад. М.: Институт экономики РАН, 2017.
11. *Соболев Э.Н.* Социальная политика в сфере труда: критерии эффективности и направления модернизации // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2017. № 2. С. 32–46.
12. *Соболев Э.Н.* Трудовые отношения в свете российских трансформаций (XX – начало XXI в.). М.: ИЭ РАН, 2012.
13. *Соболев Э.Н., Соболева И.В.* Тенденции и факторы дифференциации заработной платы в современной России // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2014. № 5. С. 33–50.
14. Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе / Под ред. И.В. Соболевой. М.: ООО «ЭсПэХа», 2016.
15. Уровень и образ жизни населения России в 1989–2009 годах. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
16. *Чепуренко А.Ю., Обьеденнова Т.Б.* Социально-трудовые отношения в российском малом предпринимательстве и возможности государственной политики. М.: РНИСиНП, 2000.
17. Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace. Geneva: ILO, 2016.

П.В. Савченко

доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Института экономики Российской академии наук, заслуженный деятель науки РФ, почетный работник высшего профессионального образования РФ

М.Н. Федорова

доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник Института экономики Российской академии наук

ТРАНСФОРМАЦИЯ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: КОНВЕРГЕНЦИЯ ЗАКОНА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПО ТРУДУ И ЗАКОНА ВОЗМЕЩЕНИЯ ЗАТРАТ НА РАБОЧУЮ СИЛУ

В статье рассматриваются особенности трансформации распределительных отношений в России, конвергенция закона распределения по труду и закона возмещения затрат на рабочую силу. Обосновывается, что гармонизация этих законов позволит повысить уровень и качество жизни, мотивацию труда, улучшить социальный климат в обществе и усилить доверие человека к государству.

Ключевые слова: *конвергенция, закон распределения по труду, закон возмещения затрат на рабочую силу, смешанная экономика, индивидуальная свобода, социальная справедливость.*

Pol V. Savchenko — doctor habilitatus in economics, professor, chief researcher of the Institute of economics of the Russian academy of sciences, deserved scientist of RF. honorable worker of highest education of RF. Moscow, Russia, pol@inecon.ru

Maria N. Fyodorova — doctor habilitatus in economics, leading research fellow of the Institute of economics of the Russian academy of sciences, Moscow, Russia. mariafedorova@yandex.ru

TRANSFORMATION OF DISTRIBUTIVE RELATIONS
IN POST-SOVIET RUSSIA: CONVERGENCE OF DISTRIBUTION
BY LABOR INPUT LAW AND REIMBURSEMENT
OF LABOR COSTS LAW

The article discusses features of the transformation of distribution relations in Russia, the convergence of the law of distribution according to labor input and the law of reimbursement of labor costs. It is substantiated that the harmonization of these laws will increase the level and quality of life, labor motivation, improve the social climate in society and strengthen institutional trust.

Keywords: *convergence, law of distribution according to labor input, law of reimbursement of labor costs, mixed economy, individual freedom, social justice.*

Трансформация распределительных отношений охватывает широкий спектр вопросов, которые не могут быть рассмотрены в одной статье. Поэтому основное внимание в ней уделяется конвергенции закона распределения по труду и закона возмещения затрат на рабочую силу. Это общая, глобальная проблема, связанная с социальным трендом развития социально-экономических систем.

Распределительные отношения должны быть адекватны модели социально-экономической системы. В России в пост-советский период в процессе системной трансформации формируются новые институты, субъекты и объекты, связанные с переходом от советской к рыночной экономике.

В современной модели взаимодействуют распределительные отношения, адекватные советскому обществу и капиталистическому обществу – государственное и рыночное регулирование, план и рынок, социальная справедливость и свобода, распределение по труду и распределение в соответствии с законом возмещения затрат на рабочую силу. В связи с этим особое значение приобретают фундаментальные научные исследования субстанций и моделей трансформации распределительных отношений в условиях смешанной экономики. Это обусловлено, во-первых, изменением субстанций и форм

распределительных отношений в России при переходе от советской к рыночной экономике. Во-вторых, исследование трансформации распределительных отношений связано с вопросами формационно-классового и системного подходов.

В советский период распределительные отношения были связаны с формационно-классовым подходом к развитию общества и с концепцией чистого социализма — непосредственно общественным трудом, плановой экономикой, социалистической собственностью, классовой структурой общества, движением к социальной однородности, законом распределения по труду, государственным регулированием труда и заработной платы, всеобщей занятостью, приматом интересов общества в отношениях человека, общества и государства [16, с. 425–427]. Действовали принципы: «от каждого — по способностям, каждому — по труду» и «за равный труд — равная оплата». Патерналистское государство выступало гарантом и институтом соблюдения этих принципов. Основными формами распределительных отношений были заработная плата и общественные фонды потребления (ОФП). Трансформация распределительных отношений была связана с изменением соотношения этих двух форм.

В советском обществе заработная плата выступала как форма вознаграждения за труд. Распределение по труду было одним из объективных экономических законов плановой экономики народного хозяйства страны, который соответствовал принципу социальной справедливости, стимулированию количества и качества конкретного труда каждого работника. Распределение по труду обеспечивало взаимосвязь меры труда и меры потребления, поэтому оно выступало как условие воспроизводства рабочей силы, повышения уровня и качества жизни. Доля заработной платы в доходах населения составляла около 80% [11, с. 113].

Блага из ОФП человек получал независимо от трудового вклада. Они предоставлялись бесплатно, на льготных условиях, в натуральной и денежной форме. Доля доходов из ОФП в форме пенсий, стипендий, дотаций на путевки в санатории,

дома отдыха, пионерские лагеря, на содержание детей в детских дошкольных учреждениях составляла 7,4 – 9,6% совокупного дохода в семьях рабочих и служащих [11, с. 113]. За счет общенародных ОФП патерналистское государство заботилось о человеке от рождения до старости (охрана здоровья и медицинское обслуживание, общественное воспитание и содержание детей и подростков за счет общества, образование, культура и спорт, оплачиваемые отпуска, предоставление жилья на льготных условиях, социальное обеспечение). ОФП предприятий формировались в зависимости от стоимостных результатов их работы, за счет прибыли.

При социализме распределительные отношения рассматривались в рамках концепции социальной структуры общества, включающей рабочих, колхозников и интеллигенцию. Целью трансформации социальной структуры было достижение социальной однородности общества. Государство осуществляло регулирование распределительных отношений в масштабе всего народного хозяйства. Дифференциация заработной платы допускалась только в установленных «сверху» границах.

В концепции чистого социализма закон возмещения затрат на рабочую силу в трансформации распределительных отношений отрицался, так как отрицались стоимостные формы цены труда, рассматривались только формы непосредственно общественного конкретного труда и закон распределения по труду [16, с. 425–427].

Вместе с тем в экономической литературе некоторые ученые не игнорировали стоимостные формы в распределительных отношениях, рассматривали закон возмещения затрат на рабочую силу. Они доказывали, что размер заработной платы должен быть связан не только с выполнением человеком функций непосредственно общественного конкретного труда, но и с необходимостью стоимостных форм распределительных отношений, обеспечения общественно необходимых затрат на воспроизводство рабочей силы. Отмечалось, что в системе распределительных отношений взаимодействуют

непосредственно общественные и стоимостные формы, что заработная плата – не только цена труда, но и цена рабочей силы, фактор воспроизводства рабочей силы. Нарушение закона возмещения затрат на рабочую силу при определении уровня заработной платы мешало эффективно использовать возможности распределительных отношений, приводило к недооценке роли прибыли в системе распределительных отношений [3; 10; 15].

При переходе к рыночной экономике происходят качественные изменения в фундаментальных основах распределительных отношений. Появились частная собственность, конкуренция, прибыль, рынок труда и институты его функционирования, свобода и справедливость, социальное неравенство, безработица, новая социальная структура общества (олигархи, средний класс, креативные группы, маргинальные группы и т.д.). Стали формироваться распределительные отношения, адекватные новым реалиям с учетом необходимости их состыковки с тем наследством, которое осталось от советского периода. В этих условиях заработная плата выступает как форма распределения по труду и форма возмещения затрат на рабочую силу, как цена конкретного труда и цена рабочей силы.

Экономической основой динамики заработной платы как цены труда и цены рабочей силы является рост ВВП (табл. 1). Доля заработной платы в ВВП увеличилась за период 2000 – 2018 гг. с 40,2 до 46,4% [16, с. 194].

Таблица 1. Динамика ВВП, располагаемых доходов населения и реальной заработной платы (% к предыдущему году)

Показатель	2000	2005	2010	2014	2015	2016	2017	2018
ВВП	110,0	106,4	104,5	100,7	97,7	100,3	101,6	102,3
Располагаемые денежные доходы	112,0	112,4	105,9	98,8	97,6	95,5	99,5	100,1
Реальная заработная плата	120,9	112,6	105,9	101,2	91,0	100,8	102,9	106,8

Источник: данные Росстата за соответствующие годы.

В России трансформация распределительных отношений связана с трансформацией институтов регулирования заработной платы, которые формируются под влиянием многих факторов. Это не только частная собственность и конкуренция, но и трудовое законодательство, коллективно-договорное регулирование, субъектами которого выступают государство, работодатели (РСПП) и профсоюзы (ФНПР). Институты, регулирующие заработную плату, включают экономические, социальные, политические, правовые и нравственные.

Взаимодействие закона распределения по труду и закона возмещения затрат на рабочую силу объединяет позитивные стороны капитализма и социализма в трансформации распределительных отношений, позволяет обеспечить гармонию интересов всех субъектов вертикальных и горизонтальных отношений социально-экономической системы [14, с. 7–21]. Полностью отбросить черты распределительных отношений, связанные с социализмом, по-видимому, невозможно. Обеспечить достойное качество трудовой жизни человека возможно на основе конвергенции позитивных сторон капитализма и социализма, что предполагает гармоничное сочетание функций человека как субъекта труда и как субъекта рабочей силы, распределения по труду и распределения в соответствии с законом возмещения затрат на рабочую силу, государственного патернализма и ответственности человека за себя, социальной справедливости и индивидуальной свободы. В этой конвергенции взаимодействуют, с одной стороны, процессы индивидуализации, утверждения самоценности человеческой личности, прав и свобод человека, а с другой стороны, — процессы социализации [5, с. 55].

В конвергентной модели социально-экономической системы формы труда человека носят двойственный характер — частный и общественный труд, а человек является субъектом труда и субъектом рабочей силы. В современной России трансформация распределительных отношений в корпорациях связана с соотношением заработной платы и «социального пакета». Это прослеживается в структуре затрат организаций на рабочую силу (табл. 2).

Таблица 2. Заработная плата и социальный пакет в структуре затрат организаций на рабочую силу (%)

Год	Заработная плата	Обеспечение работников жильем	Социальная защита (обязательные)	Социальная защита (добровольные)	Проф. обучение	Социально-культурное обслуживание
1996	59,7	3,5	29,9*		0,4	3,5
1998	63,2	2,0	30,2*		0,3	1,5
2000	65,8	0,7	29,4*		0,3	1,1
2002	71,6	0,5	22,1	2,2	0,3	1,0
2007	77,7	0,3	16,4	2,1	0,4	0,6
2009	78,0	0,3	16,2	2,2	0,3	0,4
2013	75,1	0,2	19,7	1,7	0,3	0,3
2017	74,4	0,1	20,1	2,0	0,3	0,3

*Обязательные и добровольные расходы в сумме.

Источник: данные Росстата за соответствующие годы.

Данные таблицы 2 свидетельствуют, что в целом предприниматели не заинтересованы инвестировать в рабочую силу с помощью социального пакета, за исключением отдельных корпораций, в которых социальный пакет играет заметную роль в удовлетворении социальных и культурных потребностей коллектива. Доля добровольных расходов на социальную защиту превышает среднюю в добыче полезных ископаемых, химическом производстве, металлургическом производстве, в производстве и распределении электроэнергии, воды и газа, на железнодорожном транспорте; доля расходов на профессиональное обучение превышает среднюю в добыче полезных ископаемых, металлургическом производстве, производстве транспортных средств и оборудования, в производстве и распределении электроэнергии, воды и газа, на железнодорожном транспорте, в воздушном и космическом транспорте; доля расходов на культурно-бытовое обслуживание превышает среднюю в добыче полезных ископаемых, металлургическом производстве, производстве транспортных средств и оборудования, химическом производстве. Корпорации, дей-

ствующие в наиболее прибыльных видах экономической деятельности, считают целесообразным «социальный пакет» как форму вознаграждения работников, так как это заинтересовывает работников в результатах деятельности корпорации, ее рейтинге и имидже.

Одной из важнейших проблем взаимодействия закона распределения по труду и закона возмещения затрат на рабочую силу в России является проблема социально-экономического неравенства.

Неравенство в распределительных отношениях имеет две стороны. С одной стороны, с точки зрения «чистого» рынка неравенство в доходах — стимул экономической эффективности и экономического роста. Оно необходимо для свободы, мотивации среднего класса, креативных групп населения, инновационной активности предпринимателей, привлекательности высокотехнологичных специальностей для молодежи, что предполагает рост дифференциации доходов. Но, с другой стороны, с точки зрения трансформации распределительных отношений в целом углубление экономического неравенства сдерживает социальный тренд экономического роста [2, с. 25].

Фундаментальной основой социально-экономического неравенства в России является государственно-олигархический капитализм и соответствующая либеральная социально-экономическая политика. В результате на долю 10% самой богатой части населения России, по данным исследования банка Credit Suisse, в 2018 г. приходилось 82% всего личного богатства страны (в США — 72%, в Китае — 60%) [12]. Это главная причина, которая определяет неэффективность распределительных отношений в решении социально-экономических проблем неравенства.

Дифференциация доходов в России выше, чем в развитых странах. Известно, что оптимальный уровень неравенства по доходам не должен превышать 6–7 раз, а по заработной плате — 4–5 раз [2, с. 265]. Оптимальный уровень индекса Джини составляет 0,250 — 0,260, а критический уровень диф-

ференциации доходов — 0,410 — 0,420. Между тем, по официальным данным Росстата, коэффициент фондов возрос с 13,9 в 2000 г. до 15,5 в 2018 г. При этом коэффициент Джини в 2018 г. составил 0,411 (в странах Евросоюза — 0,309. На долю 20% наименее обеспеченных приходилось 5,3% доходов, а на долю 20% наиболее обеспеченных — 46,9%. Коэффициент олигархичности (отношение состояния 100 самых богатых людей к ВВП) в России достигает 20,5%, в то время как в США — 6,7%, а в Китае — 4,9% [1, с. 77, 79].

Эта болезненная проблема проявляется также в значительной межрегиональной дифференциации уровня и качества жизни. Так, дифференциация среднедушевых денежных доходов по субъектам РФ достигает по данным Росстата почти 5,3 раза, среднемесячной начисленной заработной платы — 3,9 раза, доли населения с доходами ниже прожиточного минимума — более 5 раз. Доля населения с доходами ниже прожиточного минимума за период 2000–2018 гг. снизилась с 29,0 до 12,9%. При этом, по данным Общественной палаты РФ, в 2017 г. доходы ниже прожиточного минимума имели 16,8% трудоспособного населения (работающие бедные). У черты бедности находятся 93% работников сельского хозяйства и легкой промышленности, 87% работников образования, 85% работников здравоохранения, 83% работников сферы коммунальных, социальных и прочих услуг. Это свидетельствует о нарушении взаимодействия закона распределения по труду и закона возмещения затрат на рабочую силу. В результате 61% россиян считают, что российское общество устроено несправедливо [26].

Заработная плата в России отстает не только от костяка развитых стран, но и от постсоциалистических. Так, по данным Евросоюза, минимальная заработная плата в России составляет 7% от уровня Люксембурга, 8% от уровня Нидерландов, 9% от уровня Бельгии и Германии, 35% от уровня Литвы, 53% от уровня Болгарии. Номинальная средняя начисленная заработная плата составляет 10% от уровня Дании, 13% от уровня Бельгии, 65% от уровня Литвы, 73% от уровня Румынии.

Уровень пенсионного обеспечения в России – самый низкий среди промышленно развитых стран. Самые лучшие условия для жизни пенсионеров – в Германии и Норвегии. Россия находится на 78 месте [1, с. 77–79].

Особое место в исследовании взаимодействия закона распределения по труду и закона возмещения затрат на рабочую силу занимает проблема преодоления социального неравенства. Для человека важно, чтобы была благоприятная экономическая и социальная среда, которая обеспечивает материальный достаток, равенство жизненных шансов и возможность самореализации (в профессии, образовании, получении знаний) [9, с. 3]. Как показывают социологические опросы, россияне больше хотят не равенства имущества, а равенства возможностей в получении высокооплачиваемой работы и карьерного продвижения, в качестве жизни, независимо от места проживания, и в судебной защите.

В решении социально-экономических проблем неравенства важную роль играет государственное регулирование заработной платы, восстановление принципа равной оплаты за равный труд. Этот принцип имеет особое значение для реализации национальных проектов, предусмотренных в Указе Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.» № 204 от 07.05.2018. Он необходим также для социально-экономического развития регионов и закрепления кадров.

В настоящее время заработная плата учителей составляет в Чукотском автономном округе 256% от средней по России, в Ямало-Ненецком автономном округе – 242%, в Москве и Ненецком автономном округе – 217%, в Магаданской области – 187%, а в Республике Дагестан – 55%, в Карачаево-Черкесской Республике и Республике Северная Осетия – Алания – 58%, в Ивановской и Костромской областях – 61%, во Владимирской области – 62% (по данным за 2017 г.) [14, с. 198–200]. Зарплата врачей также значительно дифференцирована по регионам. Так, в Москве она составляет 175% от средней по России, в Ненецком автономном

округе – 229%, в Ямало-Ненецком автономном округе – 252%, в Сахалинской области – 265%, а в Республике Калмыкия – 56%, в Республике Ингушетия – 57%, в Республике Адыгея – 59%, в Орловской области – 65%, в Смоленской области – 67% (по данным на 2017 г.) [14, с. 198–200].

Все это подтверждает, что либеральная концепция о ликвидации государственного регулирования заработной платы оказалась несостоятельной, поскольку не обеспечила функционирование жизненно важных для человека отраслей – образования и здравоохранения. Действовавший при социализме закон распределения по труду, в соответствии с которым за равный труд полагалась равная оплата, не утратил своей роли в трансформации распределительных отношений в постсоветский период.

Об этом свидетельствует то, что в Трудовой кодекс РФ предполагается внести дополнение о предоставлении Правительству полномочий по установлению требований к отраслевым системам оплаты труда. Например, в здравоохранении предполагается централизованно установить фиксированный минимальный оклад в каждой квалификационной группе и типовую норму труда на одну ставку, при повышении оклада доплаты в регионах не должны сокращаться [7].

Необходимо также учитывать, что трансформация распределительных отношений происходит в связи с изменением роли человека на рынке труда, с возрастанием роли искусственного интеллекта, роботизацией и развитием информационно-коммуникационных технологий. Это новые вызовы, которые оказывают противоречивое воздействие на трансформацию распределительных отношений. Они могут привести к снижению спроса на труд в сфере грузоперевозок, горном деле, делопроизводстве, строительстве и промышленности и к росту числа рабочих мест для работников повышенной квалификации. Это – общая тенденция для развитых стран.

Общей глобальной проблемой трансформации распределительных отношений является возрастание социального

тренда в развитии системы. Данные исследований показывают, что в мире происходит трансформация модели ценностей человека — от экономической эффективности к социально-экономической, что люди постепенно осознают необходимость гармонизировать личную экономическую выгоду и социальные ценности [6, с. 37–38]. Анализ значений индекса счастья свидетельствует, что люди в большей мере довольны жизнью в странах со значительными инвестициями в социальную сферу (2017 г. — Норвегия, Дания, Исландия, Швейцария, Канада и т.д.), чем в странах со значительными инвестициями в высокоприбыльный бизнес (США, Германия, Великобритания, Франция, Япония и т.д.).

Так, например, в социально-экономической системе Германии доктриной социальной политики является свобода и справедливость, возрастание социальных расходов государства в возмещении затрат на рабочую силу. Трансформация распределительных отношений направлена на предоставлении максимальному количеству людей возможности иметь достойную работу и долю в социальном процветании [13, с. 343]. Все граждане страны имеют право на определенные государственные социальные услуги. В то же время государство обеспечивает для всех свободу рыночного хозяйства и свободу потребления.

В шведском варианте социально-экономической системы успешно функционирует модель распределительного социализма, основанная на конвергенции закона распределения по труду и закона возмещения затрат на рабочую силу. Осуществляется политика солидарной заработной платы, что означает равную оплату за равный труд. В то же время правительство сдерживает рост заработной платы, чтобы сохранять высокий уровень занятости. Эффективно используется система прогрессивного налогообложения.

В заключение следует отметить, что в России есть общие и идентичные проблемы трансформации распределительных отношений в условиях глобализации. Идентичные проблемы связаны с трансформацией социально-экономической

системы при переходе от советской к рыночной экономике, с конвергенцией закона распределения по труду и закона возмещения затрат на рабочую силу. Общей проблемой является социальный тренд в мировом развитии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андрианов В.Д. Благополучие не для всех // Общество и экономика, 2018, № 1.
2. Воейков М.И., Анисимова Г.В. Политическая экономия неравенства. М.: ЛЕНАНД, 2018.
3. Городецкий Е.С., Савченко П.В. Сочетание оплаты труда и общественных фондов потребления в колхозах. М.: МГУ, 1974.
4. Гоффе Н., Монусова Г. Производительность труда: социально-экономические предпосылки роста // Мировая экономика и международные отношения. 2017. № 4. С. 41.
5. Гринберг Р.С. Свобода и справедливость. Российские соблазны ложного выбора. М.: Магистр, ИНФРА-М, 2012.
6. Жданов Д.А. Модель поведения экономического индивидуума в контексте экономической эффективности // Экономическая наука современной России. 2017. № 4.
7. Зарплата в белом халате // Российская газета. 02.10.2019.
8. Затраты на содержание рабочей силы в странах Содружества // Общество и экономика. 2019. № 4.
9. Зборовский Г.Е. Российское общество в зеркале социального неравенства // Социологические исследования. 2017. № 4.
10. Маневич Е.А. Вопросы труда в СССР. М.: Наука, 1980.
11. Народное хозяйство СССР в 1990 г. М.: Финансы и статистика, 1991.
12. Независимая газета. 2018. 19 октября.
13. Неравенство доходов и экономический рост: стратегии выхода из кризиса / Под ред. А. Бузгалина, Р. Трауб-Мерца, М. Воейкова. М.: Культурная революция, 2014.
14. Савченко П.В. Феномен Системы в контексте реалий и выбора вектора развития России // Вестник Института экономики РАН. 2016. № 2.
15. Укрепление трудового характера социалистического образа жизни / Под ред. П.В. Савченко. М.: Наука, 1987.
16. Экономический строй социализма. Т. 1. М.: Экономика, 1984.
17. Savchenko P. What is Labor? М.: Прогресс, 1987.

С.А. Долматова

кандидат экономических наук, старший научный сотрудник
Института экономики Российской академии наук

ПРОБЛЕМА РАБОТАЮЩИХ БЕДНЫХ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

В статье рассматривается специфика явления работающих бедных, которое получило широкое распространение в современной России. Показаны отличия контингента от работающих бедных в России от соответствующего контингента западных стран, главным из которых является их аномально высокая доля среди специалистов с высшим и средним специальным образованием, имеющих регулярную полную занятость. Раскрыт механизм генерирования бедности среди работающих, сформировавшийся в постсоветской России в ходе рыночной трансформации при содействии международных организаций, представляющих интересы транснационального капитала.

Ключевые слова: *работающие бедные, глобализация, социально-трудовые отношения, рынок труда, заработная плата, неравенство.*

Stella A. Dolmatova — PhD in Economics, Senior Researcher, Institute of Economics, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia. stelladol@rambler.ru

THE PROBLEM OF WORKING POOR IN MODERN RUSSIA UNDER GLOBALIZATION

The article deals with the specifics of the phenomenon of working poor, which has become widespread in modern Russia. In contrast to Western countries, the working poor in Russia are mainly specialists, with higher and secondary professional education, employed full-time. The mechanism of generating poverty among workers, which was formed in post-Soviet Russia during the market transformation with the assistance of international organizations representing the interests of transnational capital, is disclosed.

Keywords: *working poor, globalization, social and labor relations, labor market, wages, inequality.*

Обострение внешнего давления на экономику России в результате обоюдоострой политики санкций — контрсанкций после крымских событий 2014 г. вызвало необходимость поиска источников стимулирования внутреннего спроса для придания импульса социально-экономическому развитию. Однако возможности увеличения платежеспособного спроса при снижении реальных доходов населения в сложившихся условиях весьма ограничены. Инфляция, вызванная вымыванием из потребительской корзины относительно более дешевых импортных товаров и неоправданно резкой девальвацией рубля 2014–2015 гг., помимо текущих доходов обесценила и сбережения населения. В данной связи взятый курс на импортозамещение — в широком смысле — от использования кредитных ресурсов на внутреннем рынке до поддержки отечественного бизнеса за счет бюджета, не способствовал росту реальных доходов населения. Пострадали в очередной раз бюджетники, увеличив ряды работающих бедных. При этом правительственные чиновники, которые также имеют бюджетное финансирование, судя по уровню их заработных плат, не сильно пострадали от финансовых потрясений [4]. В то же время аналогичная ситуация воспроизводится не только в госсекторе, но и в коммерческих структурах, особенно в депрессивных регионах.

К проблеме неоправданно низких заработков на российском рынке труда привлекло внимание научного сообщества выступление вице-преьера правительства РФ О. Голодец на Социальном форуме 2017 г. в рамках «Недели российского бизнеса», что вызвало широкий общественный резонанс. Она была вынуждена признать, что стоимость рабочей силы в России значительно недооценена и не соответствует квалификации работников, заявив, что «уникальное явление в социальной сфере — работающие бедные» [14]. До этого выступления ни правительственные чиновники, ни представители средств массовой информации не уделяли этой проблеме особого внимания. Однако, после того как о широком распространении бедности среди занятых не только в тра-

диционно низкооплачиваемых отраслях социальной сферы, но и в большинстве отраслей экономики заговорили с самых высоких трибун, термин «работающие бедные» получил легализацию как в общественном дискурсе, так и в правительственных документах. При этом официального закрепления в законодательстве и в методическом инструментарии Росстата данная категория пока не получила. В то же время постановка проблемы на уровне правительства предполагает, что за этим должны последовать конкретные меры по изменению социально-трудовых отношений.

Что предлагают эксперты правительства?

В исследовании, вышедшем из правительственных структур отмечается, что «отсутствие законодательного определения понятия «работающие бедные» и соответствующих унифицированных методических подходов к оценке данного явления осложняет его детальную и комплексную оценку, а также международные сравнения» [7, с. 6]. В данной связи существуют объективные сложности количественной оценки и детализации характеристик разнородной группы работающих бедных. Тем не менее, эксперты Аналитического центра при правительстве РФ используют термин «малоимущие занятые/работающие» как синоним данного понятия. Они говорят об умеренной волатильности показателя численности работающих бедных за период с 2005 г. по 2017 г.

На основе выборочных обследований организаций, которые проводит Росстат с периодичностью один раз в два года (по нечетным годам), позволяющих фиксировать количество работников организаций с заработной платой ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, что соответствует официальному уровню бедности в России, и собственных расчетов с учетом показателя денежных доходов в целом, эксперты Аналитического центра делают вывод о тенденции к снижению численности работающих бедных с 14,8 млн человек (22,2% от общей численности занятых в экономике) в 2005 г. до 12,1 млн человек (16,8%) в 2017 г. [7, с. 8].

Несмотря на видимое снижение данного показателя, правительственные эксперты признают тем не менее серьезность проблемы. В ряды работающих бедных по-прежнему попадает каждый шестой работник, что свидетельствует о глубоких деформациях не только рынка труда, но и всей социально-экономической системы. Помимо сугубо гуманитарных аспектов проблемы, бедность работающих — это прямые и косвенные потери ВВП, снижение трудовой мотивации и производительности труда, невозможность реализации накопленного в населении человеческого капитала вследствие примитивизации занятости.

В то же время позиция экспертов Аналитического центра, на наш взгляд, не отличается последовательностью. Они указывают, что бедность работающих может расцениваться как фактор стимулирования занятости населения, не повышающий доходы домохозяйств, но способный в то же время препятствовать решению проблемы повышения производительности труда в экономике, неизбежно сопряженного с сокращением числа работающих. Данное последствие следует учитывать при решении проблемы работающих бедных в России, однако *не в рамках политики оплаты труда, а при совершенствовании механизмов социальной помощи* [7, с. 10].

Как представляется, данное положение не проясняет специфику подхода к выработке конкретных мер и предложений по комплексному решению проблемы работающих бедных, поскольку, если не затрагивать всю систему оплаты труда и сопряженную с ней налоговую систему, значительных результатов не добиться. Кроме того, весьма проблематично использовать механизмы социальной помощи применительно к занятым практически в большинстве отраслей экономики, а не к отдельным социально не защищенным категориям российских граждан, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

Адресная социальная помощь, на которую в последнее время ориентируется правительство в качестве основного элемента социальной политики, не может решить проблему

заработных плат, не покрывающих затраты на нормальное воспроизводство работника. Бюджетная сфера связана непосредственно с государством, что же мешает повысить заработную плату работникам бюджетного сектора в стране, имеющей довольно устойчивый профицит бюджета (в отличие от развитых стран Запада, у которых наоборот — дефицит), а также значительные финансовые резервы? В данной связи необоснованным видится утверждение о том, что «возникновение данной ситуации может быть связано с напряженным состоянием федерального, региональных и местных бюджетов, являющихся источниками финансирования государственных и муниципальных организаций, и стремлением в связи с этим сокращать расходы на их содержание, в том числе за счет экономии на оплате труда занятых в них работников» [7, с. 18]. Это может быть справедливо для региональных и местных бюджетов, зависимых от пополнения налоговых поступлений богатых или бедных территорий, но никак не для федерального бюджета, аккумулирующего отчисления налогов и сборов всей страны. В данной связи возникает вопрос несправедливости распределения доходов государства, непосредственно связанный с системой государственного регулирования всех экономических процессов.

В декларациях Международной организации труда говорится о важности регулирования процессов в области заработной платы, в частности, для нераспространения бедности работающих. «В последние годы растущее признание получило необходимость отслеживать тенденции в сфере заработной платы и проводить в этой области устойчивую политику, направленную на недопущение стагнации заработной платы, повышение уровня оплаты труда миллионов работающих бедных по всему миру, обеспечение справедливого распределения, сокращение чрезмерного неравенства в области заработной платы и доходов, стимулирование потребления как важнейшей основы устойчивой экономики» [10]. В этом документе МОТ обозначены направления, по которым должна вестись работа над разрешением данной проблемы и в нашей

стране, с учетом национальной специфики возникновения такого негативного явления, как «работающие бедные».

В частности, необходимо подчеркнуть, что бедность и неравенство — это звенья одной цепи, которые неразрывно связаны, и неправомерно полагать, что широкомасштабную бедность можно побороть, не затрагивая вопросы социальной дифференциации. В то же время, несмотря на позитивную риторику представителей Минтруда России в связи с поставленной Президентом задачей снизить к 2024 г. уровень бедности в два раза, меры, которые предлагаются, явно недостаточны. Как было заявлено на 57-й сессии Комиссии социального развития ООН замминистра А. Черкасовым, Минтруд предполагает ее решить «за счет повышения минимального размера оплаты труда в соответствии с ростом прожиточного минимума, индексации заработной платы работников организаций бюджетной сферы, а также социальных выплат и пособий, ежегодного увеличения страховых пенсий темпами, превышающими инфляцию» [13], — то есть мерами, кардинально не затрагивающими сложившиеся за последние 30 лет социально-трудовые отношения, ставшие причиной широкомасштабной бедности работающих страны.

Только повышением минимальной заработной платы и минимальной индексацией здесь не обойтись, хотя с помощью манипуляций со статистикой можно на бумаге решить и эту проблему, подобно тому, как были «выполнены» так называемые майские указы 2011 г. Согласно мониторингу Минтруда с 2013 г. по 2018 г. заработная плата врачей и преподавателей вузов выросла соответственно в 1,8 и в 2 раза, а педагогических работников общего образования, дошкольных учреждений, дополнительного образования детей — соответственно в 1,3, 1,4, 1,7 раза, работников культуры — в 1,8 раза [12].

Однако профессиональные сообщества на разных уровнях неоднократно поднимали вопрос о методах подобного повышения, когда в результате так называемой оптимизации численности и укрупнения организаций бездумно ликви-

дируются не только отдельные штатные единицы и подразделения, но и действующие школы, больницы, дома культуры. Сокращение числа занятых происходит не вследствие повышения производительности труда, как предполагают эксперты Аналитического центра, а вследствие его интенсификации. Кроме того, согласно системе оплаты труда, введенной в нашей стране в 2008 г., появилась возможность все выделенные бюджетному учреждению деньги достаточно свободно перераспределять между работниками посредством стимулирующих надбавок и премий, что содержало непрозрачный механизм осуществления дополнительных выплат администрации и близких к ней лиц.

Противопоставление администрации персоналу воспроизводится практически во всех бюджетных учреждениях, а средняя зарплата не отражает уровень заработных плат большинства работников, содержит значительные выплаты руководству на фоне минимальных выплат рядовым сотрудникам. Тем не менее, Минтруда отмечает как достижение, что соотношение средней заработной платы руководителей и работников учреждений не превысило четырех раз. И в то же время «соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой с 2000 года снизилось более чем в два раза до 14,1 раза», причем *наибольший разрыв наблюдался в научной и технической сфере* (выделено мною. – С.Д.). «Научная и техническая сферы –19,5 [раза], 16...– финансовая сфера и страхование, торговля, ремонт автотранспорта, информация и связь. Это данные апреля 2017 года», – отметила заместитель министра труда и социальной защиты РФ Л. Ельцова на круглом столе «Оплата труда руководителей организаций: государственное регулирование и практика его применения» в Государственной Думе РФ [11].

То, что самый негативный вариант дифференциации наблюдается в сфере науки, объясняет, откуда берется цифра – 94 800 руб. в качестве средней заработной платы научных сотрудников в целом по стране, зафиксированной

Росстатом за январь—июнь 2019 г. Еще более впечатляющей выглядит аналогичная цифра по Москве — 125 508,6 руб. [9]. Характерно, что подобное расслоение в сфере науки показывает истинное положение дел, когда наука находится вне системы общественных приоритетов вопреки всем заявлениям руководства о модернизации и обществе знания. Фактически создаются предпосылки для утечки умов и ограничения притока молодых квалифицированных кадров, не желающих пополнить ряды работающих бедных.

Доведение минимальной заработной платы до прожиточного минимума трудоспособного населения в 2019 г., которое представлялось как главный инструмент борьбы с бедностью, носит формальный характер в связи с тем, что сам прожиточный минимум не выдерживает никакой критики. Е. Гонтмахер подробно описал механизм сокращения бедности на бумаге в 90-е г., когда по указу Ельцина, «на период кризисного развития экономики» ввели понятие «прожиточный (физиологический) минимум», который фиксировался на уровне физиологического выживания. «Как только новая черта бедности (а точнее — черта физиологического выживания) была введена, численность малообеспеченных удалось снизить почти в два раза — до одной трети населения страны. При этом было понятно, что настоящая бедность накрывала до двух третей жителей России» [2].

С 1 января 2019 г. минимальный размер оплаты труда был повышен до 11 280 руб. Прожиточный минимум трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал 2019 г. составил 12 130 руб. в месяц. То, что с января 2019 г. МРОТ составляет 100% величины прожиточного минимума трудоспособного населения, пропагандируется как большое достижение. Однако этого недостаточно даже для восстановления рабочей силы, не говоря уже об иждивенческой нагрузке. В то же время для уточняющих характеристик целесообразно обратиться к социологическому анализу. Анализ структурных особенностей бедных слоев населения России показал, что наибольший риск попа-

дания в группу бедных имеют семьи с детьми. При этом ярко выражено преобладание в слоях бедного населения семей с 1–2 детьми. Данная категория является специфичной для России, так как такие семьи не должны попадать в категорию бедных. Преобладание среди домохозяйств работающих бедных семей с двумя работающими родителями является крайне негативной тенденцией. Попадание в категорию бедных нормальных полных семей говорит о проблемах нашего общества, о том, что оно не отвечает потребностям населения» [5, с. 173].

Характерно, что и у экспертов Аналитического центра при правительстве РФ нет иллюзий по поводу показателей, определяющих масштабы и уровень бедности работающих в России. В частности, «как следует из статистических данных ОЭСР, МРОТ в России значительно ниже официального минимума заработной платы в странах с близким уровнем ВВП на душу населения (22–25 тыс. долларов США). В результате среднегодовая реальная минимальная заработная плата в постоянных ценах 2015 года (доллары США по ППС), составила в 2016 году, по данным ОЭСР, в Латвии – 7830 долл., в Турции – 12 075 долл., в Российской Федерации – 3199 долл.» [7, с. 14]. В то же время специальных программ и проектов, нацеленных именно на решение проблемы «работающих бедных» и преодоление негативных последствий, связанных с нею, как ожидалось после выступления О. Голодец, предложено не было.

Глобальный аспект

В последние годы много говорилось об уникальности явления работающих бедных, но если обратить внимание на другие страны, то там данное явление тоже присутствует. В документах Международной организации труда работающие бедные определяются как работающее население с доходом менее 3,1 долларов США на человека в день. Понятно, что эти параметры относятся к развивающимся странам, но и в развитых странах, включая США, данная категория

присутствует. Как отметили Т.В. Чубарова и Е.Е. Шестакова, «появление данной категории работников стало результатом сочетания целого ряда факторов: низкой заработной платы, работы на условиях сокращенной (например, так называемой маргинальной сокращенной занятости — менее 15 ч в неделю) или случайной, заемной и тому подобной занятости, а также высокой семейной нагрузки», причем таковых в Евросоюзе — 10% населения трудоспособного возраста [8, с. 89].

Как правило, это люди с низким уровнем образования, часто испытывавшие длительную безработицу либо попавшие в другую трудную жизненную ситуацию. В странах Евросоюза данная категория определяется как доля работающих лиц с доходами ниже уровня бедности (60% общенационального медианного дохода) в общей численности работающего населения, в США — более сложная методика, основанная на том, что черта бедности определяется умноженной на три стоимости минимального набора продуктов. Как показывает Л.Ф. Лебедева, в США к работающим бедным можно отнести 11%. Кроме того, «экономический рост в США, как и в некоторых других странах, в последние годы происходил при сохранении весьма обширных зон бедности, особенно среди чернокожего и испаноязычного населения, семей с детьми». [6, с. 54]. Из этого можно сделать вывод, что плодами глобального экономического роста при значительном социальном расхождении пользуются преимущественно благополучные слои населения. В данном контексте уповать исключительно на экономический рост при незначительной адресной социальной помощи и не затрагивать механизмы перераспределения, как это делает российское правительство, означает фактически уклониться от решения данной насущной проблемы.

Несмотря на то, что проблема имеет универсальный характер, российская специфика все же прослеживается. В отличие от западных стран, в России работающие бедные — это в значительной части специалисты с высшим и средним специальным образованием, причем занятые полный рабочий день. Как отметил Д.А. Гайнанов: «парадокс

в том, что эта группа населения по своим демографическим характеристикам, социальному статусу, образованию и квалификации *не должна быть бедной*» [1, с. 82]. Фактически отсутствие адекватной оценки квалифицированных кадров свидетельствует о крайней степени неблагополучия социально-экономической системы, сложившейся в постсоветский период. Представители массового слоя специалистов с высшим образованием, по своим базовым характеристикам соответствующих среднему классу западного типа, за исключением ряда категорий, востребованных в финансовом секторе и в ориентированных на экспорт отраслях, ухудшили свои позиции в постсоветский период. Кроме того, реализация трудового потенциала специалистов, которые составляют основу среднего класса, в условиях деиндустриализации и гипертрофии финансового сектора весьма проблематична. Не случайно к среднему классу в нашей стране эксперты часто стали относить преимущественно представителей малого бизнеса.

Следует отметить, что за право получения Россией статуса страны с рыночной экономикой при вхождении в группу стран, так называемых стран с развивающимися рынками бывшая сверхдержава, по сути, расплатилась своим человеческим потенциалом. Характерно, что даже уравнивание позиций недавней сверхдержавы с позициями развивающихся стран применение одинаковых методов для решения проблем, даже имеющих схожие проявления, но имеющих различную природу, по меньшей мере, далеко от профессионального подхода. Отнесение России к странам с развивающимися рынками удобно для анализа ситуации на финансовых рынках, спекулятивному капиталу необходимо ориентироваться в направлении финансовых потоков в зависимости от изменения процентных ставок и общей экономической и политической конъюнктуры.

В данной связи для портфельных инвесторов не имеет значения состояние социальной сферы и качество человеческого потенциала в той или иной стране, и даже не столь

важно реальное положение дел в экономике, важнее предугадать рыночные ожидания относительно реакции на то или иное событие, связанное с экономикой и политикой, крупных игроков. С точки зрения биржевого спекулянта и финансовых аналитиков, Россия, Бразилия и Индия одинаковы как площадки для борьбы за привлечение финансовых ресурсов с целью получения гигантских сверхприбылей.

Длительное время экономическим мейнстримом навязывалась идея стимулирования экономического роста посредством социального неравенства. Упование на экономический рост как основной фактор решения всех экономических и социальных проблем, в том числе и проблемы работающих бедных, снижает значение механизма перераспределения и нивелирует социальную роль государства. Кроме того, глобализация обращает экономический рост на благо транснациональных корпораций, а не национальных государств. Однако эксперты Международной организации труда отмечают, что «хотя между неравенством и ростом существуют сложные связи, все больше внимания уделяется отрицательным воздействиям неравенства на здоровье и образование, политическую и экономическую нестабильность, а также социальный консенсус, который необходим для нормального функционирования общества». [3, с. 22].

Бедность работающих усугубляется расширяющейся коммерциализацией социальных услуг, которая лишает их доступа к общественным благам, необходимым для развития человеческого потенциала. Кроме того, это и вопрос социальной справедливости — неравенство в доступе к образованию, здравоохранению, культуре препятствует созданию равных возможностей для всех. Осознание этих факторов развития, став предметом внимания экспертно-научного сообщества, должно перейти на уровень управленческих решений. При этом акцент должен быть сделан на системное решение комплекса проблем на рынке труда, формирование которого при рыночной трансформации в постсоветской России сгенерировало проблему работающих бедных.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Гайнанов Д.А.* Дифференциация доходов и бедность населения: региональный аспект. От СССР к РФ: 20 лет — итоги и уроки. М.: Научный эксперт. 2012.
2. *Гонтмахер Е.* Арифметика российской бедности: официальное число нищих занижено в два раза. www.mk.ru/economics/2019/02/05/arifmetika-rossiyskoj-bednosti-oficialnoe-chislo-nishhikh-zanizhenov-dva-raza.html.
3. Заработная плата в мире в 2014–2015 гг.: Заработная плата и неравенство доходов: Доклад / ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М., 2015.
4. *Долматова С.А.* Российская специфика дифференциации доходов в госсекторе: работающие бедные // Вопросы политической экономики. 2017. № 1.
5. *Карбачук Т.С., Пашинова Т.Р., Соболева Н.Э.* Бедность домохозяйств в России: что говорят данные РМЭЗ ВШЭ // Мир России. 2013.
6. *Лебедева Л.Ф.* Динамика бедности в условиях глобализации: США и другие страны ОЭСР // Международная торговля и торговая политика. 2018. № 2.
7. Работающие бедные в России и за рубежом. Социальный бюллетень Аналитического центра при правительстве РФ. Октябрь 2017.
8. *Чубарова Т.В., Шестакова Е.Е.* Структурные социальные риски как последствия социальной политики современного государства: методологические аспекты // ВТЭ №1, 2018.
9. www.gks.ru/labor_market_employment_salaries.
10. www.ilo.org/moscow/areas-of-work/wages/lang--ru/index.htm.
11. rosmintrud.ru/labour/salary/116.
12. rosmintrud.ru/labour/salary/118.
13. rosmintrud.ru/social/cooperation/219.
14. tass.ru/ekonomika/4052764.

Раздел IV

МИГРАЦИЯ КАК ФАКТОР
РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТРУДА

А.П. Седлов

кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник
Института экономики Российской академии наук

ИММИГРАЦИОННЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ОЦЕНКИ В ГЛОБАЛЬНОМ ИЗМЕРЕНИИ

В статье раскрыты понятия и даны оценки иммиграционного человеческого капитала России в сравнении с развитыми странами мирового сообщества. В историческом аспекте (от имперского до настоящего постсоветского периода) рассмотрены характеристики и причины смены миграционной парадигмы как совокупности объективных условий и мер государственного регулирования движения населения. В современном контексте выявлена специфика границ квалифицированного и неквалифицированного рынков труда, дана оценка социальных рисков миграции и предложена методология сравнительного анализа иммиграционных моделей в современной России и в странах ЕС.

Ключевые слова: *иммиграционный человеческий капитал, рынок квалифицированного и неквалифицированного труда, меры регулирования, социальные риски.*

A. Sedlov — candidate of economic Sciences, leading researcher Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences. sedlovap@bk.ru

IMMIGRATION HUMAN CAPITAL OF MODERN RUSSIA: ESTIMATES IN THE GLOBAL DIMENSION

The article reveals the concepts and estimates of the immigration human capital of Russia in comparison with the developed countries of the world community. In the historical aspect (from the Imperial to the present post-Soviet period) the characteristics and reasons for the change of the migration paradigm as a set of objective conditions and measures of state regulation of population movement are considered. In the modern context, the specificity of the borders of skilled and

unskilled labor markets is revealed, the assessment of social risks of migration is given and the methodology of comparative analysis of immigration models in modern Russia and in the EU countries is proposed.

Keywords: *immigration human capital, skilled and unskilled labor market, regulatory measures, social risks.*

Трансформации приоритетов внешней миграции в России: исторический аспект

Теоретические основы понимания миграционных процессов предполагают ряд базовых суждений и определений. Двойственный характер миграции — с одной стороны объективные условия возникновения, с другой — субъективные правила регулирования движения населения, определяют сущность понятий отражающих схемы, алгоритмы, модели и парадигму движения населения [8, с. 18]. Так, *совокупность причин объективного характера, а также стандартов и норм субъективного свойства определяют схему движения населения или миграционную парадигму.* Принципиальные изменения объективных условий и правил регулирования приводят к смене модели, алгоритма миграции, миграционной парадигмы.

Исторический взгляд на становление и развитие международной миграции в современной России, предполагает понимание *объективных основ движения населения.* Признано, что основными мотивами перемещения между территориями, странами являются «экономические» [16], люди, как правило, мигрируют на территории, в страны с лучшими условиями для жизни и работы. Американский социолог Э. Ли уточнил, что мотивами миграционного движения являются факторы «выталкивающие и притягивающие» [13]. Кроме фактора заработной платы Э. Ли указал на конъюнктуру рынка труда, безопасность, издержки на перемещение, климатические особенности. Этот перечень может быть продолжен или изменен в зависимости от целей и конкретных условий объекта исследования.

Сообразно условиям и факторам, определяющим мотивы движение населения, страны и территории с древних времен и до наших дней всегда делились на *страны лидеры* и *страны аутсайдеры*. Субъекты миграционного обмена (страны-доноры и страны-реципиенты), как правило, рассматриваются в границах определенного региона [16]. Такой подход определяет Россию как регионального лидера в ряду стран на постсоветском пространстве, и аутайдера в европейском контексте. Логика оценки миграционных процессов России в региональных ранжирах, в том числе, основана на понимании *принципиальных отличий миграции квалифицированной рабочей силы, для мотивов движения которой характерны факторы притягивающие (часто эксклюзивные условия), и массовой миграции, движение которой происходит по классическим законам миграции, в формате факторов выталкивающих (латентная бедность, войны, геноцид)*. При этом движение на квалифицированном рынке труда, как правило, полностью находится под контролем государства, и напротив массовая миграция, зачастую регулируется только экономическими законами и минует правовое поле. *Непонимание или смешение понятий в оценках движения населения и возможностей мер его государственного регулирования, является причиной неэффективного управления населением.*

Если страна, территория которой является объектом миграционного притяжения, рынок труда имеет вакансии или возможности роста, а государство не препятствует или заинтересовано в иностранной рабочей силе, то *иммиграционные процессы осуществляются в либеральной парадигме*. И, напротив, когда страна, территория которой является объективно привлекательной для иммиграции, но вакансии и возможности роста ограничены, а соответственно и государство проводит политику тотального сдерживания иностранной рабочей силы, то *иммиграционные процессы проходят в консервативной парадигме ограничений*. В современной мировой экономике только либеральные, или только

консервативные меры применяются редко, чаще имеет место смешанный вариант, когда рынок труда предъявляет требования на ограниченное число вакансий, а государство проводит политику избирательной, селективной миграции [15].

И наконец, для стран, территорий аутсайдеров, как правило, характерна эмиграция, то есть движение населения в другие страны и отрицательное миграционное сальдо. Эти страны, проводят либеральную политику, присоединяясь ко всем конвенциям МОТ [10, 11] документам ООН, МОМ и других международных организаций о свободной миграции. На практике легитимным регулятором всегда является лишь принимающая сторона.

С учетом принятых нами теоретических постулатов попытаемся дать характеристики исторических периодов развития России, используя известные методологию и термины [3].

Имперский период может рассматриваться с позиций зарождения городов, пространственного освоения громадных территорий, постепенного формирования основ капиталистического способа производства. С одной стороны, неосвоенные территории и наличие готовой к развитию промышленного производства свободной рабочей силы должно было провоцировать массовые миграционные процессы, с другой, крайняя отсталость страны, суровый климат и отсутствие коммуникаций явились препятствием для массовой внешней миграции и импорта капитала из Европы в Россию. Массовая миграция из Европы в XVIII–XIX вв. предпочла Америку, куда за относительно короткий срок эмигрировало до 30 млн европейцев. В Россию же за весь имперский период вплоть до 1917 г. иммигрировало около 4 миллионов человек по всем направлениям [18]. В целом в имперском периоде внешняя миграция осуществлялась в либеральной парадигме, а миграционное сальдо до 1891 г. (начало бурного развития капитализма) было положительным, то есть число прибывших превышало число уехавших. В подтверждение либерального миграционного климата можно привести свидетельства того,

что иностранцы издавна могли селиться в России, находя в ней обеспечение свободы религий и «равных прав с поданными» [1, с. 491]. В дальнейшем ситуация поменялась и Россия постепенно стала больше отдавать населения, чем принимать.

Наиболее показательным миграционным трендом имперского периода явилась иммиграция военных, ученых, предпринимателей, начало которого было положено в эпоху Петра Первого. Этот тренд с полным основанием можно отнести к эффективным мерам *привлечения квалифицированной трудовой иммиграции за счет государственных ресурсов*.

Начало же массовой миграции, наиболее ярко проявилось в годы правления Елизаветы II. А в 1763 г. в Санкт-Петербурге, по существу, была создана первая в России миграционная служба с годовым бюджетом в 200 тысяч рублей, предназначенным для поддержки иммигрантов [18]. Соответствующий указ был обнародован в Германии (к этому времени в стране не осталось свободных земель), что послужило массовой миграции бедных слоев населения в крупные города и земли Поволжья России.

Оба отмеченных направления миграционной политики государства с полным основанием можно отнести к *мерам адекватным экономическим законам, составляющим суть либеральной миграционной парадигмы*.

На фоне слабой миграционной привлекательности России, предпочтительное западное направление иммиграции вряд ли могло бы дать лучшие результаты. Массового характера в этот период не было отмечено и в отношении иммиграции по восточному направлению (в разное время в России селились выходцы из Персии, Китая, Польши, Сербии, Кореи). Разумеется, власти активно использовали неэкономические и насильственные методы переселения особенно с целью освоения новых труднодоступных территорий России (Южного Урала, Сибири, Дальнего Востока). Однако, принудительные формы, *вынужденная миграция была характерна для внутренней миграции* (поселения каторжан, крестьяне во время столыпинской реформы).

В *советский период* внешняя миграция России характеризовалась отрицательным миграционным сальдо, с явными приоритетами эмиграции квалифицированной рабочей силы, представителей культуры, науки, капитала. В советский период власти сдерживали эмиграцию до критической отметки, после чего были вынуждены «выпускать пар». В советский период принято выделять три волны эмиграции. Первая волна пришлась на время и после Первой мировой войны и Октябрьской революции (по разным оценкам, страну покинули до 2 млн человек). Вторая явилась следствием Второй мировой войны и ВОВ (эмигрировали до 8 млн человек). Третью волну принято называть «еврейской» (с конца 60-х годов из России эмигрировали около 1 млн человек). В то же время *советский период был отмечен и либеральными иммиграционными мерами*¹.

Однако *в сталинский период* в целом либеральное начало не получило логического продолжения, напротив, *внешняя миграция по экономическим мотивам была полностью прекращена*, по образной метафоре, был опущен «железный занавес», что никак не соответствовало логике экономического развития. Миграционная политика в это время полностью была направлена на внутреннюю миграцию с акцентом на *принудительные методы перемещения населения* (строительство крупных инфраструктурных объектов силами заключенных, насильственное перемещение народов нетитульной национальности). *Внешняя иммиграция осуществлялась в политической и идеологической доктрине* (политические иммигранты из Испании, греки, армяне, курды из Ирана, значительная часть из которых позже эмигрировала в США или вернулась на родину).

Период хрущевской оттепели и более поздние периоды советской эпохи (до 1990-х годов) были озаглавлены *пер-*

1. Строительство и выпуск первых легковых автомобилей на Горьковском автозаводе произошло в максимально короткие сроки (марка ГАЗ, 1932–1934 гг.) за счет специалистов из США (марка Форд).

выми трендами трудовой миграции из Польши, Румынии, Болгарии (позже из Вьетнама, Кубы, КНДР).

В настоящий, *постсоветский период* Россия вошла вместе с развалом СССР, когда вместе с суверенитетом бывших советских республик в Россию стали возвращаться так называемые бывшие соотечественники, а немногим позже, и граждане бывших союзных республик. **С конца 1990-х годов Россия становится лидером и крупнейшим центром миграционного притяжения стран СНГ.** С началом Миллениума и до настоящего времени миграционное сальдо России стабильно представляет положительную величину. Весьма важным представляется отметить, сокращение рождаемости и рост естественной убыли населения приводит к тому, что *миграционный прирост становится единственным источником роста постоянного населения России.*

В развитых странах положительное соотношение числа въехавших и выехавших обеспечивается стабильным увеличением миграционного прироста, который основан дальнейшим углублением глобального неравенства. В современном мире определенные таким образом *императивы движения населения* существенно усиливаются демографическими причинами: снижением рождаемости и старением населения в развитых странах, и напротив высокой рождаемостью в странах бедных.

В ежегодном докладе ООН, отмечено, что в период с 2000 по 2017 г. численность мигрантов увеличилась на 49% и более чем вдвое превысила рост населения земли (23%) [19]. Приведенные данные свидетельствуют о *росте миграционной активности в мире, что в значительной мере определило защитную реакцию принимающих стран и смену миграционной парадигмы.* Миграционная активность в наибольшей мере отмечена в отношении богатых стран Европы, США, наиболее стабильных регионов Азии (в том числе России) и Америки. *Суть смены парадигмы — глобальное и региональное неравенство ведет к избыточной для принимающих стран миграции, и как следствие к ограничению свободы*

перемещения. Настоящий отрезок исторического периода развития, начиная со второго десятилетия Миллениума, характеризуется постепенной сменой либеральной миграционной парадигмы на консервативную, с селективными методами отбора и тотальными ограничениям массовой миграции.

Специфика России состоит в том, что миграционное наполнение ее рынка труда в значительной мере происходит за счет стран, характеризующихся относительной и абсолютной бедностью, а *массовая миграция представлена работниками низкой квалификации.* На мировом и европейском рынке квалифицированного труда Россия не занимает высоких позиций. В этих условиях проводимая Россией в отношении стран ЦА миграционная политика, основанная на ограничениях визового режима, запретов в сфере труда и рестрикционном праве со временем может отвергнуть мигрантов из этого региона в сторону Китая, Турции, других стран АТЭС и Ближнего Востока. Невысокая миграционная привлекательность России подтверждается и тем, что стремительно развивающиеся страны так называемого дальнего зарубежья уже не могут рассматриваться в качестве донора рабочей силы в Россию². Тем более очевидно, что население более богатых развитых стран вовсе не готово к масштабным перемещениям в направлении России.

Иммиграционный человеческий капитал современной России

Иностранцы граждане, в том числе (и в первую очередь) трудовые иммигранты, являются *носителями человеческого капитала как совокупности знаний, умений, опыта, трудовых и социальных установок, культурных ценностей, которые могут быть проданы на рынке труда.* Иммиграционный человеческий капитал участвует в создании ВВП, национального дохода, вместе с резидентами оказывает непосредствен-

2. Потенциал всего направления (Китай, Индия, Вьетнам, Пакистан, Бангладеш) оценивается не более чем 30 тыс. человек в год.

ное влияние на уровень и качество жизни в стране пребывания. Чем больше в стране иммигрантов, выше качество их человеческого капитала, тем больше создается продуктов, выше качество произведенных товаров, оказанных услуг.

В России в первой половине 2000-х годов доля визовых и безвизовых (из стран СНГ) трудовых мигрантов была примерно равна, в 2007 году на страны СНГ приходилась уже две трети работников иностранцев, в 2013 – 85%, а в 2016 году 94% [4, с. 188].

Трудовые мигранты из стран Содружества, как правило, не обладают необходимыми объемами профессиональных навыков и чаще занимают рабочие места, не имеющие тесной связи с рынком труда. Вместе с тем, продолжается рост их относительной численности в составе суммарного иммиграционного капитала России.

Страновые различия в уровне и динамике показателей миграции, в основном соответствуют уровню экономического развития государств и территорий, в пределах которых происходит движение населения. Большинство авторов отмечают позитивную сущность этого процесса, который является индикатором социально-экономического благосостояния общества или «своего рода способом голосования ногами» [5, с. 18].

По данным ООН, в 2017 году наибольшее количество мигрантов насчитывалось в США – 50 млн человек. Германия и Саудовская Аравия делят в этом рейтинге 2–3 место – по 12,2 млн иммигрантов насчитывается в этих странах. Россия в этом списке занимает 4 место – около 12 млн человек³. Однако по удельным показателям внешней иммиграции Россия отстает от развитых стран. Так, в 2016 году в России удельный вес иммиграции в численности всего населения составил 8,5%. При этом в Великобритании, Германии, Франции, Нидерландах показатель составил около 12%, США 15%, Австрии, Швеции 16%, Швейцарии 29% и Люксембурге 43% населения страны.

3. Ежегодный доклад ООН за 2017 год.

Еще больший разрыв России и развитых стран отмечен по показателям *внутренней миграции*. Например, в США эта цифра составляет около 15% населения, в России соответственно 1–2%. Так, если средний американец в течение жизни более 10 раз меняет место жительства и работы, в Западной Европе на одного гражданина соответственно приходится несколько различных мест проживания, то в России показатель частоты смены места жительства в течение жизни составляет чуть более одного раза. *Слабая мобильность рабочей силы внутри страны является одним из главных препятствий социально-экономического развития России*, сопровождает стагнацию экономики, свидетельствует о неэластичности рынка труда, сигнализирует о вялых инновациях и неспособности к диверсификации производства и труда.

Сопоставления и экспертные оценки [3] дают основание считать, что международные мигранты в развитых странах в примерно в равных долях представлены на рынках квалифицированного и неквалифицированного труда. Рабочие места в секторе низкоквалифицированного труда, на рабочих профессиях, не имеющих тесной связи с рынком труда, занимают, как правило, вновь прибывшие и нелегальные мигранты (грузчики, уборщики, упаковщики, курьеры, подсобные рабочие в строительстве, в меньшей степени водители, представители других профессий, не требующие специальных знаний, времени на подготовку).

Согласно теории М. Пиоре в неквалифицированном секторе рынка труда рабочие места не пользуются спросом среди населения, представляющего титульную нацию, и замещаются исключительно мигрантами из бедных стран. Однако такая постановка, в большей мере, характерна для развитых стран Европы. Чем более развита страна и выше уровень доходов ее граждан, включая безработных и иные категории экономически неактивной части населения, тем более четко обозначен сектор неквалифицированного труда, занимаемый нерезидентами.

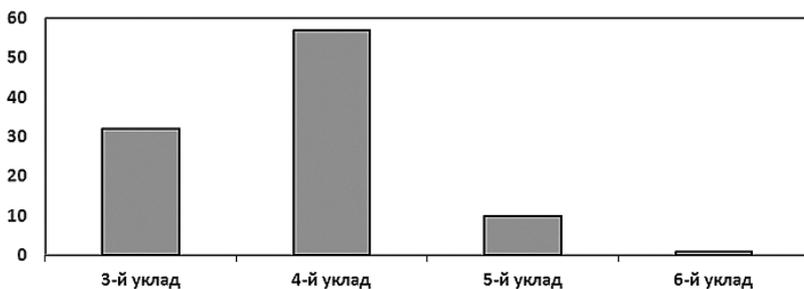
В России, которая по международной классификации относится к развитым странам, сектор неквалифицированного труда имеет большие границы за счет рабочих мест низкой квалификации, занимаемых гражданами титульной нации с самыми низкими доходами, особенно в территориях с доходами ниже, чем в Москве, Санкт-Петербурге, Центральном административном округе, некоторых других.

Относительно низкий уровень доходов населения⁴ на фоне средней заработной платы иностранных работников⁵ выше, чем значение средней медианной заработной платы по России⁶, неизбежно провоцирует конкурентные пересечения представителей титульной нации с мигрантами. В этом состоит специфика, или нечеткость границ, этого сегмента российского рынка труда. В западных странах, странах ЕС, где пособие по безработице соизмеримо и, как правило, превосходит доходы мигрантов от трудовой деятельности, имеет место более четкая граница этого сегмента рынка труда, вакансии которого замещаются исключительно мигрантами из бедных стран.

Веское основание более значимому, чем в западных странах, неквалифицированному рынку труда дает оценка технологической базы экономики России, в контексте современной теории технологических укладов⁷ (см. рисунок).

Так, около трети предприятий российской экономики характеризуются архаичным третьим технологическим укладом, основанном на электричестве и двигателях внутреннего сгорания, а половина хозяйственных объектов работают на технологических принципах четвертого, основанного на электронных системах и нефтепереработке. Лишь 10% предприятий относятся к современному пятому технологическому

-
4. Максимальный размер пособия по безработице в 2018 г. составлял 4900 р., что в 2 раза ниже величины прожиточного минимума.
 5. В среднем около 35 тыс. руб. *Источник:* Коммерсант, 12 августа 2017 года.
 6. Средняя медианная зарплата в России в 2017 году составила 24,7 тыс. руб.
 7. Теория технологических укладов была разработана российскими экономистами Д. Львовым и С. Глазьевым.



Источник: Научно-практический электронный журнал. Alley-science.ru.
Рисунок. Доля технологических укладов в современной России, %

укладу, с основами, связанными с освоением космоса и использованием ракетных двигателей (пул в основном состоит из предприятий оборонного комплекса). Объекты, относимые к шестому технологическому укладу (нано- и биотехнологии, роботизация, цифровизация и источники нетрадиционных видов энергии) не представлены в России сколько-нибудь заметными величинами.

Для сравнения, в развитых странах ЕС и США около 60% экономических субъектов работают на принципах пятого уклада, а порядка 10% в экономике занимают рабочие места на объектах самого прогрессивного 6-го технологического уклада. Очевидно, что и пропорции рынков квалифицированного и неквалифицированного труда в странах ЕС отличны от российских.

Соответственно и российский рынок труда предъявляет относительно невысокие требования к квалификации работников⁸. *Иными словами, невысокий технологический спрос находится в диалектической взаимосвязи с предложением рабочей силы соответствующего качества.* Разумеется, рассмотренные категории составляющие суть рынка труда находятся в постоянном движении, при этом опережение одной, позитивно влияет на визави, и, напротив, отставание означает

8. Так, из примерно 10 млн иностранцев в России около 9,5 млн приходится на страны СНГ.

торможение технологического прогресса. На этом основании господствует точка зрения, что мигранты из бедных стран снижают стандарты и препятствуют развитию экономики.

Эскалация ограничений в иммиграционной политике стран ЕС и России

Анализ практики, всего арсенала мер регулирования миграционных процессов в странах мира, дает основание для вывода о том, что *иммиграционные модели развитых стран действуют в парадигме ограничений*, особенно в отношении массовой миграции. В стороне от реальных событий остается принятый большинством государств Пакт ООН о миграции, имеющий целью нахождение компромисса между суверенитетами принимающих стран и свободой выбора для соискателей лучшей жизни в более богатых, развитых странах мира. *Пакт, или глобальный договор о миграции*, по общему мнению, имеет декларативный характер и не может рассматриваться как международная норма законодательного поведения. Однако даже в такой форме развитые страны не приемлют его содержание, отмечая, что сама постановка даст новый импульс миграции, усилит мотивацию перемещения.

Глобальный договор о миграции созвучен со стандартами и нормами действующего международного права, которое регулируется конвенциями МОТ [10, 11] документами других международных организаций и основано на принципах *предоставления равных прав перемещенным лицам и гражданам титульной нации в стране пребывания*.

На практике нормы и стандарты въезда, пребывания, трудоустройства и социальных гарантий устанавливаются принимающей стороной, как правило, согласно социально-экономическим условиям и субъективным установкам экономической и политической элиты страны пребывания.

В качестве альтернативы в парламентах, кабинетах министров, на саммитах по миграции стран ЕС рассматриваются

мотивы политики «нулевой терпимости»⁹. *Миграционная политика ограничений является предметом политических разногласий в странах ЕС, где место Дублинского регламента (прием беженцев первой страной пребывания) может занять комплекс ограничительных мер с центральным звеном – созданием специальных фильтрационных лагерей («платформ для приема беженцев, которые должны работать по международным нормам»).* Для этих целей рассматриваются территория Ливии, возможно, Албании или необитаемых островов Средиземного моря.

В России эскалация ограничений массовой иммиграции из бедных стран СНГ связана с пропагандой научной точки зрения, что *неквалифицированная миграция снижает стандарты заработной платы, условий труда, тормозит инновации.* В рамках парадигмы ограничений от преференций в трудоустройстве и в социальной сфере были отсечены страны СНГ, не вошедшие в ЕАЭС. В этом контексте был принят ряд законов, запрещающих иностранцам выполнять работу по отдельным профессиям, в ряде отраслей экономики.

Меры по ограничению присутствия мигрантов в России поддерживаются большинством населения. По данным многочисленных социологических опросов населения (ВЦИОМ, РОМИР, Левада-Центр и др.), большая часть респондентов негативно относятся к мигрантам (особенно в группах респондентов с меньшими доходами). Относительно лояльное отношение проявляют граждане с высшим образованием, а положительно относятся предприниматели, представители культурной и политической элиты. Более негативное отношение россияне проявляют к выходцам из Средней Азии (культурные и религиозные различия), Северного Кавказа (хотя последние не считаются мигрантами, так как являются гражданами России) [20]. Относительно хорошо россияне

9. Связана с именем премьер-министра Австралии Скотта Моррисона, который прославился крайне жестким решением вопроса массовой миграции (высылка мигрантов на необитаемые острова архипелага Науру).

относятся к трудовым мигрантам славянского происхождения (из Белоруссии, Украины, Молдовы).

В странах ЕС миграционная политика основана в целом на толерантном отношении граждан Союза к иммиграции. Вместе с тем, на более бедных территориях, в более бедных странах отмечены и более негативные оценки. Так, в восточных землях Германии более популярны среди населения политические партии правого националистического толка. Страны Восточной Европы (новые бедные члены ЕС с 2003 г.) вовсе отказываются от квот на прием беженцев. Состоявшиеся 20-23 мая 2019г. выборы в Европарламент показали растущее влияние евроскептиков и реформаторов не только в Венгрии (лидер радикалов и действующий Президент В. Орбан), но и в западных странах (лидер движения за новую Европу вице-премьер правительства Италии М. Сальвини) [21]. Во Франции действующий Президент Э. Макрон проиграл выборы лидеру евроскептиков Марин Ле Пен.

Эскалация ограничений в развитых странах *определила трансформации институтов регулирования миграции*¹⁰: от организации содействия трудоустройству к охране государственных границ и от интеграции новых мигрантов в общество к формам их учета, контроля и реадмиссии. Вместе с тем, приоритетное значение экономических методов *управления миграцией очевидно*, особенно в контексте тенденции снижения иммиграции в Россию, как из развитых стран Запада, так и из стран СНГ, которая имеет устойчивый характер, начиная с 2014 года. Представляется, что региональные государственные структуры занятости должны действовать на принципах биржи труда, которая оказывает услуги по заявкам работодателей.

В контексте ограничений массовой миграции в странах ЕС и СНГ первостепенное значение приобретает *борьба*

10. Например, в РФ в 2017 г. упразднена Федеральная миграционная служба (ФМС), функции которой были переданы в МВД. В США после событий 2001 г. Служба иммиграции и натурализации (СИН) уступала часть своих функций суперминистерству Бюро гражданства и иммиграционных служб (2003 г.),

с нелегальной миграцией. Однако различия в степени миграционного притяжения, геопозиции и состава мигрантов из стран-доноров предопределяет различия форм нелегальной миграции, а соответственно и методов ее регулирования. Если *в Россию на законных основаниях (безвизовый режим въезда) в основном идут экономические мигранты,* которых необходимо трудоустроить или выдворить за нарушение режима пребывания, то *страны ЕС в большей мере озабочены проблемами идентификации беженцев,* которых необходимо полностью поставить на государственное социальное обеспечение, а затем интегрировать в общество.

В 2017 г., по оценкам ООН, в мире было отмечено 258 млн мигрантов, из которых 25,9 млн являлись беженцами, что составило 10,1% всех международных мигрантов.

С 1990-х годов статус беженцев и вынужденных переселенцев в России получили около 1,5 млн человек, но до сих пор перед многими из них государство полностью не выполнило социальных обязательств¹¹. Если к этому прибавить расселение беженцев на отдаленных территориях с неразвитыми рынками труда, а также низкий уровень пособия по безработице, то становятся ясными причины того, что в последние годы роста численности беженцев и вынужденных переселенцев в России не наблюдается.

По данным ООН, на середину 2017 г. в Германии число международных мигрантов составило 12,2 млн человек, а беженцев 1,3 млн. В России число международных мигрантов составило 11,7 млн человек, а беженцев — 0,2 млн [18]. Если принять во внимание, что численность населения Германии почти в два раза ниже соответствующего показателя в России, то можно констатировать существенные различия в относительной миграционной емкости экономического и социального пространства.

11. Концепция государственной миграционной политики РФ на период до 2025 года, утвержденная Указом президента от 13 июня 2012 года.

Важным элементом миграционной политики принимающих является периодически проводимая *амнистия нелегальных мигрантов*, которая в разное время обсуждалась в обществе и ранее имела место в структуре либеральных мер регулирования миграции в обоих субъектах — странах ЕС и России. В контексте смены миграционной парадигмы эта мера практически не используется, что является важным свидетельством эскалации режима ограничений, отхода от либеральных методов регулирования. Вместе с тем, амнистия нелегальных мигрантов может использоваться как инструмент вовлечения нелегалов в сферу занятости, что представляется более рациональным, чем меры по их выявлению, депортации или реадмиссии.

Ограничительная направленность миграционного права обоих субъектов характеризуется исключительно жестким подходом в отношении постоянной иммиграции — *крайне затруднено получение вида на жительство, гражданства*. В России временным мигрантам гражданство предоставляется по истечении пяти-, восьмилетнего срока с момента подачи прошения. При этом проситель обязан иметь собственное жилье, стоимость которого различна по регионам. Призывы к либерализации этого права являются лишь дополнительной характеристикой действующих ограничений.

В странах ЕС для получения гражданства в дополнение к стандартным нормам ожидания используется дифференцированный подход, в зависимости от суммы средств, которую мигранты-соискатели вносят в экономику принимающей страны. Для России, в которой прогнозируется дальнейшее снижение рождаемости и рост естественной убыли населения, напротив, более актуальны меры упрощения получения вида на жительство и гражданства¹².

Относительно более легкая процедура получения российского гражданства предусмотрена для соотечественников,

12. В 2019 г. упрощенный порядок предоставления гражданства РФ был принят для граждан ЛНР, ДНР.

которые изъявили желание участвовать в *федеральных или региональных программах переселения соотечественников на родину*. Однако предлагаемые в программах условия так же основаны на ограничениях, в первую очередь по территориям, срокам занятости на определенных объектах. В значительной мере институтом ограничения, который является препятствием свободного перемещения населения, рабочей силы является *отечественный раритет: институт прописки и регистрации по месту жительства*. В западных развитых странах института прописки граждан нет, что без сомнения является преимуществом, органичным атрибутом свободного рынка труда, достойным для примера.

Важным фоном, определяющим необходимость иммиграции человеческого капитала в РФ и в страны ЕС, является тренд *демографического перехода*, характеризуемого низкой смертностью и низкой рождаемостью. Постоянное население этих стран Европы немного снижается вследствие естественной убыли и немногим больше снижается растет за счет миграционного прироста. В России негативное влияние на демографию этого тренда усиливается последствиями демографических волн, возникших как следствие снижения рождаемости в 1990-е годы. Совокупным результатом является старение и снижение населения в трудоспособном возрасте. По прогнозам ООН, постоянное население России к 2030 г. составит всего 132 млн человек¹³. В более привлекательных для иммиграции странах ЕС, и особенно в США, прогнозируется рост населения. Представляется, что эти различия должны быть учтены в долговременной демографической стратегии России и настоящих мерах регулирования миграционных процессов. Иными словами, *в России настоящая эскалация политики ограничений массовой миграции из бедных стран СНГ не отвечает реальным вызовам и требует корректив*.

13. Ежегодный доклад ООН в 2017 году.

В странах ЕС наиболее яркой иллюстрацией трансформации либеральных миграционных моделей в ограничительные является «парад» введения и *отмены социальных преференций, льгот и дотаций* на примере наиболее комфортной для проживания Великобритании. Следует отметить, что уже сам brekzit (референдум о выходе из ЕС состоялся 23 июня 2016 года) явился конкретной реакцией ограничений на вызовы последствий массовой иммиграции, в первую очередь из стран новых бедных членов ЕС — Польши, стран Балтии, позже Румынии и Болгарии. Вместе с выходом из ЕС УК намерена радикально изменить законодательство, ограничив в первую очередь массовую иммиграцию из стран ЕС.

В контексте европейского миграционного кризиса весьма примечательна сложившаяся последнее время тенденция превентивных *косвенных ограничений иммиграции в страны ЕС* из бедных стран посредством выплат гражданам, получившим статус беженцев и принявших решение покинуть страну пребывания. В качестве профилактических мер ограничения массовой миграции обсуждаются и адресные преференции потенциальным беженцам и мигрантам бедных стран Северной Африки и Ближнего Востока на создание рабочих мест в частном бизнесе потенциальной страны исхода. С этими целями развитые страны ЕС используют бюджетные средства, средства различных благотворительных и инвестиционных коммерческих фондов. Так, в наиболее «пострадавшей» от наплыва беженцев стране большой четверки Германии находятся 115 тыс. мигрантов, которым предписано покинуть страну. Министр внутренних дел Германии Томас де Мезьер рассказал, что в феврале 2017 г. было принято решение о выплате 800 евро из бюджета беженцам (просителям убежища), принявшим решение покинуть страну, не дожидаясь депортации, на обустройство на родине. Обсуждается вопрос об увеличении выплат до 3000 евро,

для противников этой нормы приводится аргумент, что депортация обойдется дороже выплат¹⁴.

Двухстороннее экономическое сотрудничество, особенно в среднеазиатских странах СНГ, являющихся главными поставщиками неквалифицированной рабочей силы в Россию, становится превентивным *косвенным ограничением иммиграции в Россию из бедных стран Средней Азии*. Так, на двухсторонней встрече по вопросам миграции, которая состоялась в Душанбе 31 мая 2018 года, Президент Таджикистана Э. Рахмон отметил, что на территории страны с участием государственных и частных российских инвестиций создано около 300 совместных предприятий в электроэнергетике, строительстве, отраслях промышленности с приоритетным направлением инфраструктурных проектов. Создаваемые рабочие места существенно снимают нагрузку с одного из самых напряженных направлений миграционной вертикали в Россию.

Формально *начало либерализации миграционных процессов внутри ЕС* произошло в 2003 г. в рамках договора о расширении Союза до ЕС-25. При этом 10 странам новым членам ЕС, представляющим более бедные страны Балтии и Восточной Европы, поэтапно было предоставлено право свободного перемещения граждан в пределах его территории. *Начало либерального периода иммиграции в Россию берет отсчет от исторического Бишкекского Соглашения 199 г. [9],* которым гражданам СНГ было предоставлено право безвизового перемещения в пределах Содружества. *Впоследствии оба либеральных решения, в значительной мере принятых из политических соображений, методично подвергаются ревизии со стороны более богатых стран-реципиентов, лидеров ЕС и СНГ.*

14. Власти Германии откупаются от нелегалов. Российская газета, Федеральный выпуск №7442 (276), 05.12.2017.

Выводы

1. Россия является лидером миграционного притяжения наиболее бедных стран на постсоветском пространстве и реципиентом-аутсайдером на европейском и мировом рынках квалифицированного труда.

2. Качество миграционного человеческого капитала современной России определено массовыми потоками неквалифицированных мигрантов (95% всей иммиграции приходится на страны СНГ).

3. Защитная реакция развитых принимающих стран от роста перемещения населения из бедных стран по южному и восточному направлениям вызвала к жизни смену либеральной миграционной парадигмы на политику тотальных ограничений массовой иммиграции.

4. Оценка эволюции условий, причин и методов регулирования внешней миграции в историческом аспекте позволила определить этапы эволюции либеральной парадигмы в России: для имперского периода была характерна либеральная парадигма, которая в советский период сменилась на практически полный запрет внешней миграции; распад СССР, экономическое неравенство стран и политический союз СНГ определили либеральную парадигму, которая со временем трансформировалась в либерально-рестрикционный режим.

5. Доктрина миграционной политики современной Россия основана на ограничении массовой неквалифицированной трудовой миграции, причины которой определены абсолютной бедностью стран Центральной Азии, входящих в состав СНГ.

6. Специфика России в формате развитых стран состоит в более широких границах рынка неквалифицированного труда, на котором имеют место конкурентные пересечения мигрантов из бедных стран с работниками титульной нации.

7. Основные различия миграционных моделей России и стран ЕС определены уровнем развития экономики и исто-

рической толерантности населения к мигрантам. Различия состава иммиграционного человеческого капитала определяют содержание и структуру методов привлечения необходимых экономике кадров и способов ограничения избыточной неквалифицированной рабочей силы.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Брокгауз Ф.А., Ефрон И.А.* (изд.). Новый энциклопедический словарь. Т. 18. С. 491. 1914.
2. *Волков А.М.* Мигранты в странах Северной Европы: шведский подход // Вестник Института экономики РАН. №4. 2018. С. 104–106.
3. *Малахов В.С., Симон М.Е.* К генеалогии миграционной политики в России: столкновение двух правительственных рациональностей // ВТЭ №1. 2018. С. 058–072.
4. *Мкртчян Н.В., Флоринская Ю.Ф.* Трудовая иммиграция в России: международный и внутренний аспекты // Журнал новой экономической ассоциации. 2018. №1(37). С. 187.
5. *Рязанцев С.В.* Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование. М. 2007. С. 17.
6. *Седлов А.П.* Смена миграционной парадигмы в странах ЕС и в России // Общество и экономика. 2016. №12. С. 18.
7. *Соболева И.В.* Возможности накопления человеческого капитала в секторе малого бизнеса // Социологические исследования. 2017. № 4. С. 60–72.
8. *Шарапов А.Е.* Формирование нового иммиграционного режима в Европе // Мировая экономика и международные отношения. 2017. Т. 61. С. 88.
9. Информационный вестник Совета глав государств и совета глав правительств СНГ «Содружество». 1992. №7.
10. Конвенция №97 о трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 г.)
11. Конвенция №143 о злоупотреблениях в области миграции и обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращений (Женева 24 июня 1975 г.).
12. *Glick S.N.* Citizens in Transnational Nation – States: Asian Experience // Globalization and the Asia-Pacific: Contested Territories. London: routledge. 1999. P. 203.
13. *Lee E.S.* A Theory of Migration // Demography. 1966. No. 3 (1).

14. *Massey Douglas S.* «International migration and economic development in comparative perspective». *Population and Development Review* 14, 1989, 383–414.
15. *Piore M.* *Birds of passage. Migrant labor and industrial societies.* New York: Cambridge University Press. 1979.
16. *Ravenstein E.G.* *The Laws of Migration* /*Journal of the Statistical Society of London*, Vol. 48, No. 2. (June, 1885). Pp. 167–235.
17. United Nations, Department of Economic and Social Affairs. Population Division (2017).
18. studopedia.ru/2_23650_istoricheskiy-obzor-migratsionnogo-dvizheniya-v-rossii.html.
19. theworldonly.org/statistika-migratsiiЦентральная Азия.
20. migrant.ru/rf-avgust-2016-god-levada-centr-rezultaty-oprosa-ob-otnoshenii-mestnyx-zhitelej-k-priezzhim-i-drugim-probleмам-svyazannym-s-prozhivaniem-vo-mnogonacionalnoj-srede.
21. pronedra.ru/podvedeny-itogi-vyborov-v-evroparlament-2019-goda-385528.html.

М.Е. Баскакова

доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник
Института экономики Российской академии наук

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОБЩЕГО РЫНКА ТРУДА НА ПРОСТРАНСТВЕ ЕАЭС

Статья посвящена анализу формирования общего рынка труда стран Евразийского экономического союза. Изучен демографический и социально-экономический контекст этого процесса, рассмотрены реализованные решения и неурегулированные проблемы. Показано, что разница в демографических и социально-экономических потенциалах стран формирует неравномерные межстрановые потоки трудовых мигрантов, закладывая фундамент для появления новых социальных проблем в будущем, что широкое распространение неформальной занятости оставляет большинство мигрантов и членов их семей вне системы единой системы социальной защиты, что ожидаемая цифровизация экономик и роботизация производств в будущем может существенно изменить миграционные потоки.

Ключевые слова: *общий рынок труда, трудовые мигранты, Евразийский экономический союз, неформальная занятость, цифровая экономика, пенсионное обеспечение.*

Marina E. Baskakova — doctor habilitatus in economics, leading research fellow of the Institute of economics of the Russian academy of sciences, Moscow, Russia. baskakovame@mail.ru

PROBLEMS OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE COMMON LABOR MARKET IN THE EAEU SPACE

The article is devoted to the analysis of the formation of the common labor market of the countries of the Eurasian Economic Union. The demographic and socio-economic context of this process is studied, implemented solutions and unresolved problems are considered. It is shown that the difference in the demographic and socio-economic potentials of countries forms uneven cross-country flows

of labor migrants, laying the foundation for the emergence of new social problems in the future, that the widespread use of informal employment leaves most migrants and their families outside the unified social protection system, which is expected. Digitalization of economies and robotization of production in the future may significantly change migration flows.

Keywords: *common labor market, labor migrants, Eurasian economic Union, informal employment, digital economy, pension provision.*

В 2014 г. пять государств (Республика Армения, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Кыргызская Республика и Российская Федерация) подписали Договор о Евразийском экономическом союзе, который вступил в силу в 2015 г. Одной из основных целей Союза стало создание условий для формирования единого рынка труда, что будет способствовать стабильному развитию экономик государств-членов в интересах повышения жизненного уровня их населения.

Для успешного достижения этой цели есть множество предпосылок, большинство из которых были сформированы в ходе многолетнего опыта «совместного проживания» этих стран в рамках одного государства. К моменту обретения независимости страны Союза имели много общего, в том числе единый язык общения, который до сих пор понятен для большинства населения этих стран, единую систему общего и профессионального образования, единую законодательную регламентацию трудовых отношений, включая систему льгот и гарантий для работников, относящихся к группам риска, единые системы пенсионного обеспечения и медицинского обслуживания, достаточно глубокое понимание культурных традиций друг друга.

В то же время процесс формирования единого рынка труда стран, входящих в Союз, сталкивается с определенными сложностями, которые предопределяются огромными различиями демографических, социальных и экономических потенциалов этих стран и недостаточной согласованностью их миграционного и социально-трудового законодательства.

За годы независимости во всех странах в связи с резким снижением рождаемости дали о себе знать демографические проблемы, возникли новые проблемы в образовательной и трудовой сферах близкие по сути, но различные по остроте. В сфере образования одной из главных проблем повсеместно стала разбалансировка систем подготовки профессиональных кадров и потребностей экономики как по уровням образования, так и по специальностям. Коммерциализация систем лишь усугубила ситуацию.

Глубокий экономический кризис, поразивший постсоветское пространство, привел к существенному падению уровня жизни подавляющего большинства населения стран Союза. При этом возросла дифференциация уровня жизни как внутри стран, так и между ними. Внутри стран рост бедности был обусловлен как падением уровня жизни, так и быстрым ростом дифференциации денежных доходов населения. В результате современная бедность в этих странах вышла за рамки традиционно бедных социально-демографических групп, к которым относятся в первую очередь безработные, многодетные семьи, низко образованные работники. «Новые бедные» включили в себя группы высоко образованных и высококвалифицированных специалистов, часто имеющих работу, например, занятых в бюджетной сфере (врачей, преподавателей, работников культуры) или на производстве (инженеры, квалифицированные рабочие) и т.д. Проблема обостряется также и тем, что в наименее экономически благополучных странах ЕАЭС бедность по доходам, как правило, сопряжена с бедностью возможностей. И это относится не только к возможностям получения нормально оплачиваемой работы на рынке труда, но и к возможностям получения хоть какой-то оплачиваемой работы, приобретения образования, получения медицинского обслуживания для себя и своих детей. Межстрановая дифференциация в уровне жизни значительно усилилась из-за различий в успехах экономической и социальной политики.

Экономический кризис привел к увеличению масштабов и уровня безработицы и неформальной занятости, которые

также неравномерно распространены по пространству ЕАЭС. Нарушение трудовых прав работников во всех странах стало повседневной практикой предприятий негосударственного сектора экономики, и особенно в ее неформальном сегменте, но опять же эти явления имеют разное распространение в странах ЕАЭС [1].

Наиболее обобщенные представления о социально-экономических различиях стран ЕАЭС дает сравнение их индексов человеческого развития (табл. 1). Сегодня страны, входящие в ЕАЭС, в мировом рейтинге этого индекса, занимают очень разные позиции и имеют отличающиеся траектории его изменения. Наиболее высокое положение в рейтинге, причем с положительной динамикой, занимает Россия (49 место в 2017 г.), на втором и третьем месте с небольшим отставанием находятся Беларусь (в 2017 г. – 54 место) и Казахстан (60 место), однако динамика их положения в рейтинге – отрицательная. Обе страны за 2014–2017 гг. опустились на 4 позиции. На четвертом месте с большим отрывом (84 место), но с небольшой положительной динамикой, находится Армения. Замыкает список Киргизия, находящаяся на 121 месте.

Таблица 1. Рейтинг стран ЕАЭС по индексу человеческого развития

Страна	2014	2017	Изменение за 2014–2017	Место 2014	Место 2017	Изменение за 2014–2017
Армения	0,733	0,755	+0,022	85	84	-1
Беларусь	0,798	0,808	+0,010	50	54	+4
Казахстан	0,788	0,800	+0,012	56	60	+4
Киргизия	0,655	0,672	+0,017	120	121	+1
Россия	0,798	0,816	+0,018	50	49	-1

Источник: theworldonly.org.

В течение всего периода независимого существования каждая из стран искала собственные пути решения накопившихся проблем, либо вовсе не оглядываясь на опыт соседей,

либо «творчески его перерабатывая», что внесло значительное межстрановое разнообразие в законодательную регламентацию миграционных процессов, трудовых отношений, системы государственного пенсионного обеспечения, медицинского обслуживания и социального страхования.

Социальные и экономические проблемы, сформировавшиеся за годы независимости, в свою очередь, вызвали небывалый на этой территории всплеск трудовой миграции. В нее оказались втянуты не только социально-демографические группы населения, традиционно имеющие сильные миграционные установки и хорошие шансы найти официально оформленную занятость в других странах и регионах (мужчины молодых и средних лет), но женщины, жители сел, лица, не имеющие профессионального образования, плохо владеющие русским языком. В настоящее время трудовая миграция на пространстве ЕАЭС имеет волне устойчивые направления. Вектор этих перемещений направлен из стран с высоким уровнем безработицы и низким уровнем жизни и оплаты труда в страны, более благополучные по этим параметрам.

Формирование единого рынка труда в странах ЕАЭС безусловно облегчит и сделает более безопасными межстрановые трудовые перемещения, позволив, с одной стороны, снизить напряженность на рынках труда стран-доноров, а с другой — обеспечить необходимой рабочей силой экономики стран-реципиентов.

Демографический контекст формирования миграционных потоков и единого рынка труда в странах ЕАЭС

В целом Союз обладает огромными, хотя и сокращающимися трудовыми ресурсами (в 2014 г. совокупная численность его населения в возрасте 15–64 лет составляла 126,18 млн человек, в 2018 г. — 123,8 млн человек). В то же время демографический и трудовой потенциал стран, входящих в Союз, в корне отличается (табл. 2). Наиболее масштабными трудовыми ресурсами располагает Российская Федерация: в 2018 г.

ее население в возрасте 15–64 лет составляло 99,62 млн человек (или 67,8% всего населения страны, что несколько больше соответствующей его доли, рассчитанной для ЕАЭС в целом – 67,32%). Однако в России в настоящее время сформировался ряд демографических проблем, приводящих к депопуляции, сокращению численности трудоспособного населения и росту демографической нагрузки (низкая доля детских возрастов в составе населения, снижение рождаемости, старение населения). Только за 2014–2018 гг. численность населения рассматриваемого возраста сократилась на 2,5 млн человек, а ее доля в общей численности населения – на 3,2 п.п.

Таблица 2. Динамика численности и структуры населения стран ЕАЭС (2014–2018 гг.)

Страна	Численность населения, млн человек		В том числе в возрасте						Удельный вес населения 15–64 лет, %	
			0–14, млн человек		15–64, млн человек		65+, млн человек			
	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018
Армения	3,0	3,0	0,58	0,60	2,10	2,03	0,32	0,345	70,00	67,67
Беларусь	9,5	9,5	1,52	1,60	6,61	6,48	1,35	1,42	69,58	68,21
Казахстан	17,2	18,2	4,63	5,11	11,60	11,72	1,19	1,33	67,44	64,40
Киргизия	5,8	6,3	1,85	2,02	3,80	3,95	0,26	0,29	65,52	62,70
Россия	143,7	146,9	24,39	25,82	102,07	99,62	19,81	21,44	71,03	67,81
ЕАЭС	179,2	183,9	32,97	35,15	126,18	123,8	22,93	24,825	70,41	67,32

Источник: по данным Статистического ежегодника Евразийского экономического союза; Евразийская экономическая комиссия. Москва. 2018.

На втором месте по численности населения в возрасте 15–64 лет находится Казахстан – 11,72 млн человек (64,40% среди всего населения). В отличие от России демографическая ситуация в Казахстане намного более благоприятна. Ее характеризует высокая и все более увеличивающаяся доля детских и подростковых контингентов (в 2018 г. она составляла 28,1% всего населения) в сочетании с низкой долей пожилого населения, что формирует тренд на рост численности трудоспособного населения в будущем.

На третьем месте – Беларусь (6,6 млн человек в 2018 г.), имеющая демографические риски, сходные с российскими.

Самыми малочисленными трудовыми ресурсами обладают Кыргызстан и Армения (в 2018 г. соответственно 4,0 и 2,0 млн человек). При этом для Кыргызстана, обладающего наиболее молодым населением (фактически каждый третий его житель – моложе 15 лет), характерен также самый быстрый среди стран ЕАЭС темп роста численности населения (за 2014–2018 гг. на 0,5 млн человек или 8,6 п.п.) и его молодежного сегмента (на 0,2 млн человек или на 9,2 п.п.). В условиях недостаточно интенсивного развития экономики это приводит к формированию долговременной относительной трудоизбыточности региона, когда проблема нехватки рабочих мест ощущается очень остро.

В Армении численность населения рассматриваемого возраста и его доля среди всего населения сокращается. В то же время сочетание относительно высокой доли детских и подростковых контингентов с умеренной долей пожилых формирует (без учета миграционных процессов) в целом благоприятную демографическую ситуацию.

Уровень образования населения в странах ЕАЭС

Статистические данные свидетельствуют о том, что грамотность населения в странах ЕАЭС остается практически поголовной. После развала СССР некоторые проблемы с получением полноценного школьного образования возникли лишь в отдаленных районах некоторых стран Союза.

В то же время доля взрослого населения (15 лет и старше), имеющих профессиональное образование, относительно невелика и при этом различается по странам в разы (табл. 3). Так, в России на 1000 человек населения указанного возраста приходится 648 человек, имеющих профессиональное образование, в то время как в Кыргызстане только 284 человека (в Беларуси – 570 человек, Казахстане – 505, Армении – 423).

При этом структура населения по уровню профессионального образования существенно различается от страны к стране. По числу лиц, имеющих высшее образование, включая незаконченное высшее, относящихся на 1000 человек

старше 15 лет, на первом месте с большим отрывом находится Россия – 280 человек (43% всех имеющих профессиональное образование). На втором – Казахстан – 229 человек (45%). Далее следует Армения – 220 человек (52%), Беларусь – 189 человек (33%). На последнем месте с большим отрывом – находится Кыргызстан – 160 человек (56%).

Таблица 3. Уровень образования населения (по данным переписей населения, на 1000 человек населения в возрасте 15 +)

Страна	Профессиональное				Среднее		
	высшее	н/в	среднее	начальное	полное	основное	начальное
Армения	220	...	171	32	447	94	26
Беларусь	189	...	270	111	236	97	61
Казахстан	198	31	250	26	309	133	49
Кыргызстан	124	36	71	53	527	119	54
Россия	234	46	312	56	182	110	54

Источник: Статистический ежегодник Евразийского экономического союза; Евразийская экономическая комиссия. Москва. 2018.

Как видно из приведенных данных, в предыдущие десятилетия в системах профессионального образования всех стран, входящих в ЕАЭС, исключая Беларусь, сложился перекося в сторону расширения систем высшего профессионального образования (преимущественно платного и низкого качества) в ущерб развитию начального и среднего профессионального образования (табл. 4). Важной проблемой функционирования систем профессионального образования в странах ЕАЭС была и остается несоответствие набора специальностей, по которым происходит обучение, потребностям современного рынка труда. [2, с. 17–18] В результате повсеместно наблюдается перенасыщение национальных рынков труда специалистами в области социологии, экономики, права.

В последние годы часть стран ЕАЭС (Армения, Казахстан и Россия) приступили к формированию систем профессионального образования, в большей степени отражающих

Таблица 4. Выпуск специалистов из учреждений профессионального образования (тыс. человек)

Страна	Высшее		Среднее специальное		Начальное проф.	
	2014	2017	2014	2017	2014	2017
Армения	27,2	22,4	7,6	7,2	2,2	2,7
Беларусь	84,9	86,9	41,4	36,1	33,8	30,5
Казахстан	177,7	127,1	172,5	146,6	—	—
Кыргызстан	40,8	48,9	23,0	27,0	25,5	29,8
Россия	1226,2	969,5	451,0	506,9	403	194

Источник: Статистический ежегодник Евразийского экономического союза; Евразийская экономическая комиссия. Москва. 2018.

потребности национальных рынков труда. Об этом, в частности, свидетельствуют данные о более быстрых темпах сокращения численности выпускников высшей школы на фоне более медленного сокращения или даже роста численности выпускников учреждений начального или среднего профессионального образования.

При этом в Беларуси, имеющей наименьшую среди стран Союза долю окончивших ВУЗы среди всех обладателей профессионального образования, изменения, происходящие в структуре выпускников профессиональных учебных заведений, кардинально иные. В этой стране рост числа окончивших ВУЗы сопровождается сокращением численности выпускников учреждений профессионального образования более низкого уровня.

Кыргызстан, население которого имеет самый низкий уровень профессионального образования, за последние годы увеличил выпуск специалистов на всех уровнях профессиональной подготовки.

Учитывая, что в трудовой миграции в рамках ЕАЭС принимают участие преимущественно мужчины молодого и среднего возраста, следует иметь в виду, что абсолютно для всех этих стран характерным является значительная гендерная асимметрия уровней образования: в этих возрастах мужчины по уровню профессионального образования

Таблица 5. Уровень образования населения 15–29 лет (на 1000 чел. соответствующего пола и возраста; по данным переписей населения)

Показатель	Профессиональное			Среднее		
	высшее	среднее	начальное	полное	основное	начальное
Армения						
Мужчины	180	80	25	519	173	16
Женщины	226	143	31	446	135	12
Беларусь						
Мужчины	119	226	137	291	182	16
Женщины	186	232	76	312	152	13
Казахстан						
Мужчины	146	176	33	341	189	50
Женщины	204	176	25	302	167	45
Кыргызстан						
Мужчины	69	19	29	538	184	92
Женщины	94	42	19	510	164	90
Россия						
Мужчины	159	231	65	211	162	30
Женщины	236	202	41	194	130	24

Источник: Статистический ежегодник Евразийского экономического союза; Евразийская экономическая комиссия. Москва. 2018.

существенно уступают женщинам (табл. 5). Так, в Армении среди населения 15–29 лет среди женщин высшее образование имеют 226 человек, а среднее профессиональное – 143 человека, у мужчин в таком возрасте показатели ниже соответственно на 20 п.п. и 44 п.п. В Беларуси гендерные различия составляют соответственно 26 и 3 п.п., Казахстане – 28 и 0 п.п., Кыргызстане – 27 и 55 п.п., в России – 23 и 14 п.п. Следует особо отметить, что максимальный гендерный разрыв в уровне профессионального образования присущ странам основного исхода трудовых мигрантов на пространстве ЕАЭС. Поэтому реальный миграционный поток обладает и будет обладать в будущем меньшим образовательным уровнем, чем можно было бы ожидать исходя из статистики, не учитывающей гендерную составляющую.

Кроме того, сравнение уровня общего и профессионального образования молодежи стран ЕАЭС свидетельствует, что в ближайшее время не приходится надеяться на его межстрановое выравнивание.

Уровень жизни населения стран ЕАЭС

За годы независимости различия в уровне жизни населения и оплаты труда в странах ЕАЭС существенно увеличились, что стало важнейшим фактором формирования потоков трудовой миграции.

Показательными являются различия в величине прожиточного минимума принятого в странах Союза. Как видно из данных, представленных в табл. 6, этот минимум, выраженный в долларовом эквиваленте, существенно различается от страны к стране, но во всех странах его размер существенно выше 1,9 доллара США в день на человека, что в настоящее время является международным показателем черты бедности для определения крайне нищенствующего населения, введенным Всемирным банком. В Казахстане и Кыргызстане он составляет 2,4 доллара США. В Беларуси этот минимум составлял 3,3 доллара США в день на человека (что выше черты бедности для стран с уровнем дохода ниже среднего — 3,2 доллара США). В России этот показатель равен 5,8 доллара США (5,5 доллара в день — черта бедности в странах с уровнем дохода выше среднего).

Таблица 6. Величина прожиточного минимума (долларов США в среднем на душу населения в месяц, в день)

Страна	2013	2014	2016	2017	2017 ПМ в день
Армения	
Беларусь	114	128	87	100	3,3
Казахстан	117	106	63	73	2,4
Кыргызстан	95	93	69	71	2,4
Россия	230	212	147	173	5,8

Источник: Статистический ежегодник Евразийского экономического союза; Евразийская экономическая комиссия. Москва. 2018.

Здесь правда стоит отметить определенную условность межстрановых сопоставлений прожиточных минимумов, рассчитанных по национальным методикам, пусть даже выраженных в долларовом эквиваленте, поскольку методики расчетов прожиточного минимума в разных странах, как правило, не совпадают. В каждом государстве представления о том, что должно входить в прожиточный минимум и в каком количестве – свое. Национальный прожиточный минимум во многом зависит от уровня экономического развития страны, приоритетов социальной политики государства, понимания лицами, принимающими решения, и населением таких понятий как «социальная защита», «социальная справедливость», «социально приемлемый уровень жизни».

Соответственно определенную условность несет и межстрановое сопоставление долей населения, проживающего за чертой бедности, принятое на национальном уровне. И все же можно утверждать (табл. 7), что в ЕАЭС странами с наиболее тревожными показателями бедности населения являются Армения, в которой за национальной чертой бедности (ее размер в статистических сборниках не публикуется) в 2017 г. проживало 25,7% населения, и Кыргызстан – 25,6% (при том, что в Кыргызстане, как отмечалось ранее, эта черта крайне низка). И хотя в этих странах в последние годы просматривается положительная динамика в этом вопросе, темпы сокращения доли бедного населения пока крайне медленны. В России, в которой, наоборот, национальная черта бедности относительно высока по сравнению с другими странами Союза, доля бедных в 2017 г. составляла 13,2% всего населения. И эта цифра пока не имеет тенденции к снижению. Наиболее благополучными странами по масштабам распространения бедности в ЕАЭС являются Беларусь (5,9%) и Казахстан (2,6%). Но если в Беларуси статистически фиксируется устойчивый рост доли бедного населения, то в Казахстане очень низкая доля бедного населения имеет тенденцию к дальнейшему сокращению.

Таблица 7. Доля населения, проживающего за чертой бедности, принятой на национальном уровне (в %)

Страна	2014	2015	2016	2017
Армения	30,0	29,8	29,4	25,7
Беларусь	4,8	5,1	5,7	5,9
Казахстан	2,8	2,7	2,6	2,6
Кыргызстан	30,6	32,1	25,4	25,6
Россия	11,2	13,3	13,3	13,2

Источник: Статистический ежегодник Евразийского экономического союза; Евразийская экономическая комиссия. Москва. 2018.

Как и на всем постсоветском пространстве, в странах Союза широкое распространение бедности среди населения во многом определяется низким уровнем оплаты труда. Достаточно отметить, что размер минимальной оплаты труда в большинстве стран Союза установлен ниже размера прожиточного минимума. Исключение составляет Беларусь и, с некоторыми оговорками (инфляция, региональные различия) Россия, где с 1 января 2019 г. минимальный размер оплаты труда фиксируется федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России за второй квартал предыдущего года. Естественно, что такая минимальная оплата труда не способна обеспечить даже базовых потребностей получателя, породила феномен постсоветского пространства — работающих бедных.

Если рассматривать такой параметр, как средняя номинальная заработная плата (именно по этому показателю в основном ведется официальный статистический учет оплаты труда в странах ЕАЭС), то и здесь картина в регионе тоже окажется достаточно безрадостной (табл. 8). Хотя получатели средней номинальной заработной платы во всех странах Союза уже много лет не попадают в группу бедных по национальной черте бедности, но по уровню средней заработной платы даже самые «благополучные» страны безнадежно отстают от уровня оплаты труда в наиболее развитых странах.

Таблица 8. Среднемесячная номинальная заработная плата (долл. США)

Страна	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Армения	381	359	363	368	358	355,69
Беларусь	590	413	361	426	470	472,78
Казахстан	675	568	418	463	471	449,35
Кыргызстан	229	209	212	228	236	218,34
Россия	856	561	549	671	695	682,96

Источники: Статистический ежегодник Евразийского экономического союза; Евразийская экономическая комиссия. Москва. 2018. www.apsf.ru.

Что касается динамики номинальной средней заработной платы в регионе, то ее анализ за последние годы не внушает особого оптимизма. Во всех странах ЕАЭС в последние годы она растет, восстанавливаясь после резкого падения в 2015 г., но пока нигде не достигла уровня 2014 г.

Впрочем, для формирования единого рынка труда стран ЕАЭС важно другое – межстрановая дифференциация номинальной средней заработной платы, которая была и остается очень высокой. Максимальный размер показателя фиксируется в России на уровне 683 доллара США в месяц, минимальный – в Кыргызстане – 218 долларов США (превышение – в 3,1 раза), что во многом формирует экономическую мотивацию бедных слоев населения на включение в межстрановую трудовую миграцию.

Экономическая активность, занятость и безработица в странах ЕАЭС

Статистические данные показывают также, что в странах Союза ситуация с экономической активностью, занятостью и безработицей населения различается кардинально.

В 2013–2017 гг. на российском рынке труда (наиболее многочисленном) и рынке труда Беларуси увеличивается не только численность экономически активного населения (по 0,6 млн человек), но и без того достаточно высокий уровень такой активности (в России на 1,7 п.п. в Беларуси – на 9,9 п.п.).

В Армении в этот период наблюдалось падение обоих показателей (численность экономически активного населения уменьшилась на 11 п.п., уровень экономической активности – на 4,9 п.п.). В Казахстане при практически стабильной численности экономически активного населения уровень такой активности снизился на 1,4 п.п. В Кыргызстане рост числа экономически активного населения сопровождался снижением и без того низкого уровня такой активности (на 2,4 п.п.) (табл. 9).

Таблица 9. Динамика экономической активности населения в странах ЕАЭС

Страна	Экономически активное население/рабочая сила			
	численность, тыс. человек		уровень, %	
	2013	2017	2013	2017
Армения	1 388,4	1 230,7	61,5	56,6
Беларусь	4 601,8	5 195,2	68,9	78,8
Казахстан	9 041,3	9 027,4	78,1	76,7
Кыргызстан	2 468,7	2 525,2	66,0	63,6
Россия	75 528,9	76 108,5	73,4	75,1

Источник: Статистический ежегодник Евразийского экономического союза; Евразийская экономическая комиссия. Москва. 2018.

В занятости населения можно наблюдать схожие тенденции (табл. 10): в странах с высоким уровнем занятости численность занятых растет, как и ее уровень (исключение составляет Казахстан, где на фоне практически не увеличивающейся численности занятых, ее уровень несколько падает). В странах с низким уровнем занятости этот уровень продолжает снижаться (в Армении при этом происходит снижение числа занятых, в Кыргызстане – рост).

Что касается безработицы (табл. 11), то следует признать, что абсолютно драматичное положение складывается в Армении, где уровень безработицы, рассчитываемой по методологии МОТ, в 2017 г. составлял 17,8%, причем во времени значение показателя только увеличивается. О кризисном состоянии местного рынка труда свидетельствуют также и данные о численности зарегистрированных безработных,

Таблица 10. Динамика занятости населения в странах ЕАЭС

Страна	Занятость населения/рабочей силы			
	численность, тыс. человек		уровень, %	
	2013	2017	2013	2017
Армения	1 163,8	1 011,7	51,1	46,2
Беларусь	4 578,4	4 901,8	68,5	74,4
Казахстан	8 570,6	8 585,1	74,0	72,9
Кыргызстан	2 263,0	2 351,2	60,4	59,1
Россия	71 391,5	72 142,0	69,4	71,1

Источник: Статистический ежегодник Евразийского экономического союза; Евразийская экономическая комиссия. Москва. 2018.

Таблица 11. Динамика показателей общей безработицы населения в странах ЕАЭС

Страна	Безработица населения/рабочей силы			
	численность, тыс. человек		уровень, %	
	2013	2017	2013	2017
Армения	224,6	219,0	16,2	17,8
Беларусь	266,9 (2014 г.)	293,4	5,1 (2014 г.)	5,6
Казахстан	470,7	442,3	5,2	4,9
Кыргызстан	205,7	174,0	8,3	6,9
Россия	4 137,4	3 966,5	5,5	5,2

Источник: Статистический ежегодник Евразийского экономического союза; Евразийская экономическая комиссия. Москва. 2018.

приходящихся на 100 вакансий, заявленных работодателями в государственные службы занятости населения. В Армении значение этого показателя в 2017 г. было равно 4020 (или иными словами, в ГСЗ на одну вакансию претендовали более 40 человек).

В Кыргызстане, также обладающим проблемным рынком труда, показатели общей безработицы хотя и падают, но остаются на достаточно высоком уровне – 6,9%. При этом официальный рынок труда крайне напряжен (в 2017 г. на 100 вакансий, заявленных работодателями в государственные службы занятости населения, приходилось 932 зарегистрированных безработных).

В остальных странах Союза ситуация с общей безработицей существенно более мягкая, а данные о степени напряженности на официальном рынке труда свидетельствуют скорее о нехватке рабочей силы в национальных экономиках (табл. 12).

Таблица 12. Отношение численности зарегистрированных безработных к числу вакансий, заявленных работодателями в государственные службы занятости населения (на 100 вакансий)

Страна	2014	2015	2016	2017
Армения	3846	4373	6298	4020
Беларусь	72	151	98	42
Казахстан	301	213	144	
Кыргызстан	899	899	857	932
Россия	63	88	76	56

Источник: Статистический ежегодник Евразийского экономического союза; Евразийская экономическая комиссия. Москва. 2018.

Законодательное оформление единого рынка труда стран ЕАЭС

В основе процесса формирования единого рынка труда стран, входящих в Союз, лежит определение рамок и порядка сотрудничества государств-членов в сфере трудовой миграции, законодательная регламентация трудовой деятельности на пространстве стран, входящих в Союз, определение прав и обязанностей трудящихся государств-членов.

В рамках реализации Договора о создании Евразийского экономического союза страны-члены провели большую работу по синхронизации своего отношения к трудящимся-мигрантам, выходцам из стран Союза.

В результате, например, уже сегодня для таких трудящихся сняты все ограничения национальных рынков труда этих стран при трудоустройстве (исключение составляет деятельность по обеспечению национальной безопасности и общественного порядка). Так же такие работники больше не должны получать разрешения на трудовую деятельность

в государстве трудоустройства, их профессиональная занятость регулируется трудовым законодательством государства трудоустройства, срок временного пребывания их и членов их семьи на территории государства трудоустройства определяется сроком действия заключенного трудового или гражданско-правового договора, а налогообложение их трудовых доходов происходит по ставке, установленной для налоговых резидентов страны трудоустройства.

Кроме того, работники-мигранты в стране трудоустройства имеют право работать как по трудовому, так и гражданско-правовому договору по специальности и в соответствии с квалификацией, указанных в их документах о профессиональном образовании (страны ЕАЭС взаимно признали документы, подтверждающие профессиональное образование, по всем профессиям и специальностям, кроме педагогических, юридических, медицинских, фармацевтических), и эта занятость будет засчитываться в их трудовой (страховой) стаж.

Работники-мигранты и члены их семей в соответствии с законами страны трудоустройства теперь имеют право на получение скорой медицинской помощи, а в тех государствах, где есть система ОМС, они могут оформить соответствующий полис и получить медицинскую помощь так же, как и граждане государства трудоустройства. Дети работника-мигранта имеют право посещать дошкольные учреждения и получать образование наравне с гражданами страны трудоустройства.

Пенсионное обеспечение работников-мигрантов

Таким образом, к настоящему моменту в законодательном формировании единого рынка труда стран ЕАЭС по большому счету неурегулированным остается только вопрос пенсионного обеспечения работников-мигрантов. Сегодня, как правило, пенсию работнику выплачивает государство, чьим гражданином он является, на основании размеров пенсионных обязательств национального пенсионного фонда

перед этим работником, при этом занятость работника в других странах ЕАЭС не учитывается. Но в России, например, работодатель все еще обязан делать отчисления с заработной платы зарубежного работника в пенсионный фонд.

Работа над созданием согласованной в рамках ЕАЭС системы, позволяющей работнику формировать пенсионные права в каждой стране, где он работал в течение трудовой жизни, на тех же основаниях, что и граждане этих стран (то есть каждое государство будет платить работнику пенсии за периоды его работы на своей территории), идет уже несколько лет, но ее чрезвычайная сложность не позволяет пока найти решение, удовлетворяющее все страны Союза.

Главным камнем преткновения в формировании единого пространства для обязательного государственного/межгосударственного пенсионного обеспечения в ЕАЭС является непохожесть сложившихся на сегодняшний день национальных пенсионных систем. Эти системы различаются по таким основополагающим параметрам, как возраст выхода на пенсию, требования к трудовому/страховому стажу, необходимому для ее получения, а также по моделям пенсионных систем, размерам и источникам пенсионных взносов, методологии расчетов пенсионных выплат (табл. 13).

Так, например, в Армении минимальный трудовой/страховой стаж для назначения пенсии по старости установлен на уровне 10 лет и для мужчин, и для женщин, в то время как в Казахстане и Кыргызстане – 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин. В Армении гендерные различия в возрасте выхода на пенсию отсутствует, в Казахстане их стремятся сократить, а в остальных странах ЕАЭС это различие планируется сохранить и в будущем. Максимальный возраст выхода мужчин на пенсию планирует к 2023 г. установить Россия (65 лет), в остальных странах – 63 года.

Аналогичная ситуация наблюдается и при сравнении размеров, методов формирования и способов аккумулирования общих и пенсионных страховых взносов (табл. 14). Так,

Таблица 13. Действующие (целевые) значения минимального трудового (страхового) стажа и возраста выхода на пенсию по старости (по возрасту, 2018 г.)

Страна	Год	Минимальный трудовой/страховой стаж для назначения пенсии по старости		Возраст выхода на пенсию по старости/по возрасту на общих основаниях	
		мужчины	женщины	мужчины	женщины
Армения	2019	не менее 10 лет		63 года	
Беларусь	2019 2025	не менее 17 лет не менее 20 лет		61 лет 6 мес. 63 года	56 лет 6 мес. 58 лет
Казахстан	2019 2027	25 лет	20 лет	63 года	59 лет 63 года
Кыргызстан	2019	25 лет	20 лет	63 года	58 лет
Россия	2019 2023	15 лет		60 лет 6 месяцев 65 лет	55 лет 6 месяцев 60 лет

Источник: www.apsf.ru.

Таблица 14. Тарифы общих и пенсионных страховых взносов в странах ЕАЭС

Страна	Тариф страховых взносов – общий, %		В том числе в пенсионный фонд		
	с работода- телей	с работ- ников	с работода- телей	с работников	
				в фонд	в накопитель- ные фонды
Армения	23,0; 28,0; 36,0				2,5
Беларусь	34,0	1,0	28,0	1,0	
Казахстан	9,58	10,0	5,09		10,0
Кыргызстан	17,2	10,0	15,0	8,0	2,0
Россия	30,0		22,0		

Источник: www.apsf.ru.

например, тарифы в пенсионный фонд в странах ЕАЭС варьируются от 2,5% в Армении (взимается только с работников и направляются в накопительные фонды) до 28% в Беларуси (уплачивают только работодатели).

Другие проблемы формирования единого рынка труда

Отсутствие согласованной в рамках ЕАЭС системы пенсионного обеспечения, к сожалению, не единственная проблема создаваемого единого рынка труда стран Союза. В первую очередь следует подчеркнуть, что складывающаяся система касается лишь части работников-мигрантов — только тех, кто смог оформить официально свою профессиональную занятость в стране трудоустройства (на основе трудового или гражданско-правового договора). А они не составляют большинства среди работников мигрантов. По экспертной оценке, из 850 тыс. граждан стран — членов ЕАЭС, пребывавших РФ с целью «работа по найму», более 60% работали неформально [3, с. 16], то есть доля неформально занятых работников-мигрантов намного превышает долю неформально занятых среди работающих россиян (в 2018 г., по данным Росстата, она составляла 18,4%).

При этом нет никаких оснований полагать, что в других странах Союза, сколь ни малочисленны были в них ряды работников мигрантов, ситуация с долей неформально занятых мигрантов существенно отличалась бы от ситуации, сложившейся в РФ.

То есть в настоящее время создание единого рынка труда ЕАЭС, во многом решая проблему нелегальной миграции из стран Союза, пока оставляет большинство мигрантов за бортом единой системы защиты социально-трудовых прав работников. Более того, вне системы оказываются и члены семей таких мигрантов. Для них доступными остаются лишь скорая медицинская помощь и возможность для детей посещать дошкольные и образовательные учреждения. И в ближайшее время изменение ситуации маловероятно. В странах массового исхода трудовых мигрантов сложилось терпимое отношение к этой проблеме, поскольку в них доля неформально занятого населения чрезвычайно велика. Так, например, в Кыргызстане более двух третей населения занято неформально, а среди

мужчин наиболее востребованного «мигрантского возраста» (20–45 лет) эта доля составляет чуть меньше 80%. В Армении проблема неформально занятости, по-видимому, менее остра, но и здесь среди работающих молодых мужчин доля неформально занятых 67,7% [4, с. 31].

Проблема неформальной занятости тесно сопряжена с проблемой правовой безграмотности населения всех стран Союза, но особую тревогу вызывает безграмотность в сфере трудового права. Об этом, в частности, свидетельствуют опросы, проведенные среди выпускников профессиональных учебных заведений в странах региона, согласно которым только треть молодых людей считают, что хорошо знают трудовое право своей страны [5].

Можно предположить, что трудовые мигранты из этих стран плохо осведомлены не только о трудовом законодательстве своей страны и страны трудоустройства, но и о практике заключения официально оформленных трудовых договоров. Более широкой неформальной занятости мигрантов способствует также и их в среднем более низкий уровень профессионального образования, а подчас и недостаточно хорошее знание языка страны трудоустройства или межнационального общения. Это не только снижает их конкурентоспособность на рынке труда, вытесняя в нишу неформального сектора, но и подпитывает этот сектор новыми кадрами.

Неравномерные межстрановые потоки трудовых мигрантов закладывают фундамент для появления новых социальных проблем в будущем. Разница демографических и социально-экономических потенциалов стран ЕАЭС предопределяет неравномерность межстрановых перемещений трудовых мигрантов (табл. 15). Сегодня среди стран Союза Россия, и в какой-то степени Казахстан, с их сравнительно высоким уровнем жизни, заработной платы, низким уровнем безработицы и значительным числом вакантных рабочих мест (по той или иной причине непривлекательных для местного населения), являются наиболее притягательной для трудовых мигрантов. Именно в них направлены наиболее

Таблица 15. Сведения о численности граждан государств-членов ЕАЭС, въехавших в страну (Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан, РФ) для трудовой деятельности за 2012–2018 гг.

Страна гражданской принадлежности		Численность мигрантов			
страна въезда	страна выезда	2012	2014	2016	2018
Армения	Беларусь	–	–	7	12
	Казахстан	–	–	21	29
	Кыргызстан	–	–	3	5
	Россия	–	–	118	84
Беларусь	Армения	202	387	372	432
	Казахстан	99	1034	385	381
	Кыргызстан	22	48	50	73
	Россия	1208	4546	2140	4126
Казахстан	Армения	28	271	2297	3121
	Беларусь	208	598	817	1189
	Кыргызстан	181	798	2962	5493
	Россия	7041	8672	19391	24816
Кыргызстан	Армения	1	2	–	–
	Беларусь	4	6	–	–
	Казахстан	140	130	–	–
	Россия	250	370	–	–
Россия	Армения	87938	194684	209887	207945
	Беларусь	68406	86234	97743	134690
	Казахстан	34135	58744	71600	111464
	Кыргызстан	225299	371656	361875	351959

Источник: www.eurasiancommission.org; www.eurasiancommission.org/ru/act/finp/migration/SiteAssets/Pages/statistical_data/%f.

многочисленные потоки мигрантов. Достаточно интенсивный обмен рабочей силой происходит и между этими странами. А вот в другие страны Союза из России и Казахстана на заработки выезжают крайне малочисленные группы. Исключение составляет Беларусь, которая принимает значительно число работников из России. С другими же странами Союза обмена рабочей силой Беларусь практически не имеет. Армения и Кыргызстан являются странами, главным образом

отдающими своих трудовых мигрантов, прием иностранных работников в этих странах хотя и существует, но происходит в гомеопатических дозах. Анализ потоков трудовой миграции показывает, что во времени интенсивность перемещений между странами Союза в основном возрастает, особенно в направлении России и Казахстана.

Неравномерность межстрановых перемещений трудовых мигрантов в рамках единого рынка труда Союза имеет свои плюсы и минусы.

С одной стороны, облегчение таких перемещений и трудоустройства позволяет гибче удовлетворять запросы трудодефицитных национальных рынков труда по замещению рабочих мест малооплачиваемых и непривлекательных для местного населения, а населению «трудоизбыточных стран», нуждающемуся в трудоустройстве, найти «хоть какую» оплачиваемую занятость, пусть даже ценой переезда в другую страну.

С другой стороны, в странах трудоустройства потоки трудовых мигрантов из стран с низким уровнем и качеством профессионального образования, согласных на работу с низкой оплатой труда, снижают уровень оплаты труда местного населения, дестимулируют работодателей автоматизировать и модернизировать производства. В то же время на родине трудовых мигрантов все острее становится дефицит специалистов в самых разных областях, включая медицину. В будущем ослабление национального человеческого потенциала может стать значимым тормозом в развитии экономик этих стран.

Можно также предположить также, что ожидаемая цифровизация экономик и роботизация производств, во-первых, в самом ближайшем будущем коренным образом изменит сложившуюся структуру и качество рабочих мест, а возможно и сократит их число на всем пространстве Союза, а во-вторых, будет проходить во всех странах разными темпами. Вероятно, в Армении и Кыргызстане в первую очередь вследствие их относительной трудоизбыточности и дешевизны национальной рабочей силы процессы, приводящие к переструктури-

рованию и дальнейшему сокращению рабочих мест, еще долго не будут востребованы бизнесом. А Россию, несмотря на ее относительное отставание от мировых лидеров в цифровизации экономики и роботизации производств, масштабные изменения в этой области коснутся в первую очередь. Уже сегодня, по данным Dentsu Aegis Network, она замыкает десятку стран — лидеров цифровой экономики. [6] Это означает не только повышение производительности труда в экономике страны, но и существенное повышение требований к качеству рабочей силы, готовности населения к постоянному обновлению своих знаний, при одновременном сокращении потребности в ней в первую очередь за счет работников, обладающих устаревшими навыками и профессиями. [7, с. 16].

Ожидание неизбежных и драматичных изменений на российском рынке труда стало толчком для разработки сценариев по смягчению взрывного роста напряженности на нем. Так, например, активно обсуждается идея введения 4-дневной рабочей недели как альтернативы росту уровня безработицы в стране. Рассматриваются возможности повышения роли предпринимательства, в первую очередь расширения малого бизнеса, проблемы разработки программ адаптации населения и системы образования к цифровой экономике [8], актуализируются обсуждения проблемы введения в стране безусловного базового дохода.

В изменяющихся условиях направления, масштабы и проблемы трудовой миграции в странах ЕАЭС неизбежно трансформируются.

Так, ожидается, что цифровизация и роботизация станут толчком для умирания отдельных массовых профессий, таких, как продавцы, грузчики, уборщики, водители, охранники и пр. [9, с. 148–159]. Среди занятых по этим профессиям мигранты составляют большинство, по крайней мере в больших городах и мегаполисах. Представляется, что это не просто сократит спрос на рабочую силу, но скажется на миграционных потоках.

* * *

Исследование процесса формирования общего рынка труда стран евразийского экономического союза позволяет сделать следующие выводы.

В настоящее время в странах Союза синхронизирована регламентация трудовой деятельности для трудящихся-мигрантов. Для них сняты все ограничения национальных рынков труда при трудоустройстве и в занятости, то есть трудящиеся-мигранты фактически обладают такими же социально-трудовыми правами, что и граждане страны трудоустройства. Неурегулированным пока остается только вопрос пенсионного обеспечения трудящихся мигрантов.

Создание единого рынка труда ЕАЭС, во многом решило проблему нелегальной миграции между странами Союза, но острым вопросом остается широкое распространение неформальной занятости среди трудящихся мигрантов, что оставляет большинство из них и членов их семей вне системы единой системы социальной защиты.

Страны Союза имеют огромные различия демографических и социально-экономических потенциалов. Межстрановые различия этих потенциалов уже сформировали на пространстве ЕАЭС устойчивые направления трудовой миграции. Вектор перемещений трудовых мигрантов направлен из стран с высоким уровнем безработицы и низким уровнем жизни и оплаты труда (преимущественно из Армении и Кыргызстана) в страны, более благополучные по этим параметрам (Россию и Казахстан). При этом на родине трудовых мигрантов все острее становится дефицит специалистов в самых разных областях, включая медицину. В будущем ослабление национального человеческого потенциала может стать значимым тормозом в развитии экономик этих стран.

Ожидаемая цифровизация экономик и роботизация производств в странах Союза в будущем может существенно изменить сложившиеся миграционные потоки.

ЛИТЕРАТУРА

1. Содействие переходу к формальной экономике на примере государств – участников СНГ. МОТ 2014.
2. Некоторые вопросы образования, гендерного равенства и занятости молодежи (на примере стран Кавказа и Центральной Азии). М.: МОТ, 2007.
3. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направление снижения. М.: РНФ, 2018.ш
4. *Serrière N.* Labour market transitions of young women and men in Armenia.
5. *Baskakova M., Soboleva I., Kubishin E.* 2017. Gender and youth employment in the Commonwealth of Independent States: trends and key challenges, ILO Office for Eastern Europe and Central Asia, Moscow, viewed. 23 Feb 2019. www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_629704/lang--en/index.htm.
6. www.dentsuaegisnetwork.ru/Media/DentsuAegisNetworkNewsDetaila/2018/2018-02-13.
7. *Земцов С.* Роботы и потенциальная технологическая безработица в регионах России: опыт изучения и предварительные оценки // Вопросы экономики. 2017. № 7.
8. *Земцов С.П.* Смогут ли роботы заменить людей? Оценка рисков автоматизации в регионах России // Инновации. № 4 (234). 2018.
9. Атлас новых профессий. М.: АСИ, Сколково, 2014.

А.П. Седлов

кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник
Института экономики Российской академии наук

РОССИЯ КАК ЦЕНТР МИГРАЦИОННОГО ПРИТЯЖЕНИЯ СТРАН СНГ

Данный в статье анализ позволил констатировать, что падение экономики и западные санкции послужили системному снижению иммиграции в Россию как по западному, так и по восточному направлениям. На основе оценок миграционной привлекательности стран и реальных процессов движения населения на постсоветском пространстве авторами дан критический анализ положений новой концепции миграционной политики России относительно значения привлечения в экономику квалифицированных кадров, в том числе из числа соотечественников из Европы и других развитых стран. Очевидно, что тенденция снижения иммиграции на фоне демографического спада и сокращения экономического пространства СНГ дает основание для корректировок всей иммиграционной стратегии России.

Ключевые слова: *иммиграция из ЕС и СНГ, миграционные притяжения и привлекательность, переселение соотечественников, абсолютная бедность населения стран Центральной Азии.*

A. Sedlov — candidate of economic Sciences, leading researcher
Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences.
sedlovap@bk.ru

RUSSIA AS THE CENTER OF MIGRATION ATTRACTION OF THE CIS COUNTRIES

The analysis given in the article allowed us to state that the fall of the economy and Western sanctions served as a systemic decrease in immigration to Russia in both Western and Eastern directions. On the basis of estimates of migration attractiveness of countries and real processes of population movement in the post-Soviet space, the authors give a critical analysis of the provisions of the new concept of migration policy of Russia on the importance of attracting qualified

personnel to the economy, including from among compatriots from Europe and other developed countries. It is obvious that the downward trend of immigration against the background of demographic decline and the reduction of the economic space of the CIS, provides a basis for adjustments of the entire immigration strategy of Russia.

Keywords: *immigration from the EU and CIS, migration attraction and attractiveness, resettlement of compatriots, absolute poverty of the population of Central Asia.*

В развитых странах мирового сообщества рост экономики происходит в условиях демографического перехода, который означает снижение рождаемости и старение населения. Логика экономического развития подсказывает, что развитие в условиях сокращения трудовых ресурсов возможно только на основе роста производительности труда.

Вместе с тем, очевидно, что неквалифицированный рынок труда в развитых странах составляет существенную часть экономики и традиционно обеспечен массовой миграцией из бедных стран [15]. В свою очередь, и экономика инноваций способна развиваться только в условиях постоянного движения на рынке квалифицированного труда (около 20 % всей миграции происходит между развитыми странами [9]). Алгоритм воспроизводства постоянного населения развитых стран определен незначительным его снижением за счет естественной убыли населения и чуть большим приростом за счет иммиграции. В этих условиях единственным реальным источником роста численности населения становится миграционный прирост.

Специфика России состоит в больших масштабах естественной убыли населения и границах рынка неквалифицированного труда. Однако эмпирические исследования дают основание оценить миграционный прирост как стремящийся к нулю (в первую очередь за счет роста выбывших)¹. Более

1. Некоторый рост иммиграции в Россию в первом полугодии 2019 года обусловлен переходом на новые методы статистического учета.

того, имеющий место прирост определен абсолютной бедностью основных стран — доноров неквалифицированной рабочей силы в Россию, а снижение, соответственно санкциями западного альянса и дальнейшим падением качества трудовой иммиграции.

При этом современные интеграционные процессы в европейском измерении и на постсоветском пространстве происходят в формате расширения ЕС и сужения возможностей консолидации СНГ. Ответом на эти вызовы явилось создание ЕАЭС, в рамках которого странам участникам предоставлены преференции свободного перемещения в рамках союза и равных прав граждан в сфере трудоустройства и предоставления социальных услуг. Вместе с тем, страны СНГ, не входящие в договор ЕАЭС, оказались отсеченными от преференций и находятся в режиме ограничений трудовой иммиграции в Россию.

Западное и восточное направления иммиграции в Россию

Важнейшей тенденцией последних лет стало некоторое сокращение миграционных потоков в Россию из стран Ближнего Зарубежья. К причинам, повлекшим снижение притока мигрантов, следует отнести падение цен на нефть в 2013—2014 гг., которое повлекло за собой падение курса рубля, средних зарплат на российском рынке труда² и, соответственно, снижение разрыва уровня оплаты труда со странами СНГ. Этому также способствовали визовые ограничения, введение платных патентов, экзаменов по русскому языку, ограничения в использовании иностранцев в некоторых отраслях экономики, меры по привлечению высококвалифицированных работников и др. Эти меры оказались в тренде, однако их влияние нужно оценивать на фоне главной причиной сокращения миграции — прекращения роста экономики.

2. При обмене зарплаты в рублях на доллары (для отправки на родину) трудовые мигранты несли потери, что со временем явилось причиной отъездов на родину.

Вместе с санкционными ограничениями потоков технологических и финансовых ресурсов ожидаемо произошло сокращение и иммиграционных человеческих ресурсов. Иммигранты из развитых индустриальных стран – это, как правило, квалифицированная рабочая сила. Часто это акционеры, представители собственника, руководители, специалисты, которые в большинстве сопровождают импорт технологий, венчурные инвестиции, иные вложения в отрасли, представляющие и обеспечивающие технический прогресс экономики.

Для оценки *динамики западной иммиграции* важно понимание ее масштабов, крайне незначительных для экономики России. Число работающих на легальной основе иностранцев кратно меньше общего числа нерезидентов, находящихся на территории России. Очевидно, что западные иммигранты не стали существенным фактором модернизации российской экономики. Нерезиденты из шестерки развитых стран дальнего зарубежья и из ЕС составляют чуть более 3% от численности мигрантов из стран СНГ. В определенной мере это соотношение отражает качество иммиграционного человеческого капитала современной России.

Данные Росстата продолжают подтверждать *негативную тенденцию сокращения в России контингента из развитых стран Запада* – с 2014 г. мигрантов из этих стран стало в два раза меньше, а по некоторым странам и более (табл. 1).

За четыре последних года, когда Россия находилась под санкциями Запада, почти на 70% сократилась численность нерезидентов из США и Испании, на 81% – из Великобритании. Если принять во внимание сокращение и без того крайне незначительной численности иммигрантов и стран ЕС (от уровня 2014 г. в 2018 г. до 50,3%), то становится очевидно, что наибольшее сокращение показателя произошло именно по ведущим членам Евросоюза. Это еще более увеличивает совокупный урон для России от санкций.

По данным Росстата и ГУВМ МВД РФ, в последние четыре года среднегодовое число иностранцев, приехавших

Таблица 1. **Пребывание иностранных граждан из некоторых стран ЕС и США в России (к базовому 2014 г.), человек**

Страна	04.12.2014	%	01.12.2016	%	01.12.2018	%
Германия	242978	100	109507	45,1	102093	42,0
Испания	45860	100	14820	32,3	15721	34,3
Италия	54097	100	26865	49,7	24957	46,1
Великобритания	111093	100	26053	23,7	21356	19,2
Финляндия	76091	100	96574	126,9	58805	77,3
Франция	53487	100	27165	50,8	28772	53,8
ЕС в целом	843824	100	498774	59,1	426331	50,3
США*	142016	100	50365	35,5	46120	32,5

* В т.ч. сокращение проводилось в качестве ответных мер по дипслужбам стран. Например, в июле 2017 г. объявлено о сокращении числа граждан США на территории России на 755 человек за счет сотрудников посольства и консульской службы.

Источник: рассчитано на основе данных ГУВМ МВД РФ, ЦБДУИГ.

на работу в Россию, составляет около 4 млн человек. Из них страны дальнего зарубежья представляют 130–150 тыс. человек. Среди них большинство составляют граждане Китая, Вьетнама, Турции, КНДР. Остальные нерезиденты, указавшие при въезде в миграционной карте «работа по найму», – из стран СНГ (3,8–3,9 млн человек, или более 95%). Рассчитанный, исходя из этих параметров, косвенный показатель качества иммиграционных ресурсов составит менее 4%.

Несомненно, СНГ продолжает оставаться весомой альтернативой Евросоюзу, однако, в современных реалиях консолидирующая роль Содружества снижается. Вместе с тем, еще раз подчеркнем, что иммиграция из этих стран представляет подавляющее большинство всех нерезидентов в России. Свообразным ядром политической интеграции на постсоветском пространстве становится Евроазиатский экономический союз (ЕАЭС), включающий Россию, Белоруссию, Казахстан, Армению и Киргизию.

В таблице 2 приведена статистика, отражающая динамику иммиграционных процессов в Россию из стран СНГ. При этом данные на 2014 г. приняты за 100%, а за 2016 и 2018 г. – в процентах к базовому для анализа 2014 г.

Таблица 2. Численность иностранных граждан, прибывающих из стран СНГ в Россию, человек

Страна	04.12.2014	%	01.12.2016	%	01.12.2018	%
Азербайджан	598646	100	542588	90,6	667513	95,6
Армения	499 084	100	489005	98,0	488614	97,9
Белоруссия	506 759	100	737791	145,6	658188	129,9
Казахстан	581 516	100	599829	103,2	539092	92,7
Киргизия	554 808	100	587693	105,9	678643	122,3
Молдавия	586 069	100	495084	84,5	357229	61,0
Таджикистан	1 052 822	100	917908	87,2	1 105362	105,0
Узбекистан	2 257 290	100	1 585 769	70,3	1 888 810	83,7
Украина	2 476 199	100	2564356	103,6	1 952 374	78,9
СНГ, всего	9 131 193	100	8 520 019	93,3	8 335 935	91,3
в т.ч. ЕАЭС	2 142167	100	2 414318	112,7	2 364537	110,4

Источник: рассчитано на основе данных: ФМС РФ, ГУВМ МВД РФ, ЦБДУИГ.

Динамика иммиграции в Россию свидетельствует о сокращении миграционных потоков из стран СНГ. Процесс сокращения в 2018 году немного замедлился, однако неблагоприятную тенденцию преодолеть не удастся.

Для более детального анализа иммиграции в РФ следует включить политическую составляющую, поделив страны-доноры на страны ЕАЭС (соглашение вступило в силу с 1 января 2015 г.) и остальные государства СНГ. Так, в формате иммиграции в РФ из стран ЕАЭС произошло увеличение показателя на 10,4%, или на 222,4 тысяч человек; иммиграция из стран Содружества снизилась на 8,7%, или 795,3 тыс. человек.

Рост общего по ЕАЭС показателя иммиграции в РФ обеспечили Белоруссия и Киргизия (соответственно 30 и 22 процентов роста к 2014 году). Наибольшее снижение по странам СНГ произошло из Молдавии (почти 40%) и Украины (более 20%). Сокращение (на 2,6% от уровня 2014 г.) по гражда-

нам Армении имело место вследствие устойчивой тенденции роста показателя средней заработной платы в стране. Существенное снижение иммиграции из Казахстана, в значительной мере обусловлено исчерпанием резерва соотечественников, возвращающихся в Россию, а так же тем, что страна сама является крупным региональным центром миграционного притяжения (по уровню средней заработной платы занимает второе место в рейтинге).

Обращает на себя внимание то, что лидеры рейтинга иммиграции в Россию остаются прежние (Украина и Узбекистан). Вместе с тем, устойчивое снижение иммиграции из этих стран, в недалеком будущем может выдвинуть в лидеры Таджикистан, самую бедную страну Содружества, которая по уровню средней заработной платы стабильно занимает последнее место в рейтинге – 137 долл. США.

В 2018 году в РФ был достигнут самый низкий уровень миграционного прироста за все годы – 124 900 человек. При этом *число прибывших в страну сократилось на 4%, а число выбывших увеличилось на 16,7%*³. Следует отметить, что *прирост происходил на фоне естественной убыли населения России. И если в 2017 году миграционный прирост полностью компенсировал убыль, то в 2018 году – лишь на 57,2%*. Вместе с тем, эксперты предупреждают о *долговременной негативной тенденции снижения постоянного населения России на 200–250 тыс. человек ежегодно*⁴. По другим данным, *ежегодные потери населения вследствие его естественной убыли составят 800 тыс. человек*⁵. Вместе с тем, в новой Концепции миграционного развития России на период 1920–1925 годов *миграции в решении демографических проблем отводится вспомогательная роль.*

-
3. Мониторинг социально-экономического положения и самочувствия населения РФ в 2018, проведенный РАНХиГС.
 4. Прогноз Центра стратегических разработок Л. Кудрина.
 5. Из интервью министра экономического развития РФ М. Орешкина. *Источник:* www.business-gazeta.ru/news/358671.

Теоретические основы оценки миграционного притяжения

Неоклассическая теория миграции (М. Фридман, П. Самуэльсон), на наш взгляд, дает основополагающую характеристику трудовой миграции, определяя миграцию как результат географических различий в спросе и предложении труда, а международную трудовую миграцию обуславливая различиями в заработной плате. В дискуссиях представители неоклассической теории заявляют, что миграция исчезнет вместе с различиями в заработной плате.

Многими современными теоретическими подходами главный постулат неоклассической теории миграции (основа миграции – территориальные различия в заработной плате) оказался подвергнут ревизии и существенно дополнен, в частности теорией гравитационных моделей (Ф. Керри, Д. Стюарт). Вместе с развитием экономики и международных связей возникли новые информационные сети, международные организации содействия миграции, диаспоры, появились определенные группы мигрантов, которые стали идентифицироваться без привязки к территориям, а *основными мотивами перемещения перестали быть только территориальные различия в заработной плате.*

В более поздние периоды появились теоретические подходы, рассматривающие новые алгоритмы миграционного движения населения в контексте глобализации и с учетом значительного многообразия факторов, оказывающих влияние на миграцию. Первый подход опирается на *теорию миграционных систем*, автором которой является М. Критц. По его мнению, при изучении миграционных процессов следует исходить из их системного характера по группам взаимодействующих стран [12]. Американский социолог Дуглас Массей создает *синтетическую теорию миграции*, всеобъемлющую модель международной миграции, которая предполагает анализ структурных факторов, порождающих миграцию в развивающихся странах и странах, переживающих струк-

турную трансформацию; выявление механизмов создания спроса на мигрантов в развитых странах; исследование мотиваций мигрантов; анализ возникновения транснациональных социальных структур, поддерживающих международное миграционное движение, и выявление сути их обратного влияния на международные миграционные процессы [14]. Важным аспектом разработанной Д. Массеем теории анализа последствий миграции, явилось понимание связей мигрантов с семьями, друзьями, знакомыми в других странах, а так же положение о том, что денежные переводы, отправляемые ими на родину, по существу являются инвестициями в экономику страны происхождения [14].

Применительно к постсоветскому периоду важный вклад в теорию миграционных сетей внесли отечественные ученые. Было разработано социологическое направление изучения «процессов формирования устойчивых связей между странами назначения мигрантов и конкретными странами их происхождения на индивидуально-семейной основе» [3, с. 26], что внесло существенный вклад в изучение процессов иммиграции в Россию из стран Центральной Азии.

На волне глобализации получили развитие многие научные подходы в изучении миграция. Так, в парадигме глобализации, то есть процессов, которые ослабляют национальные государства, рассмотрена *концепция транснациональной миграции*. В исследования введены понятия «транс мигрант» и «транснационализм». Автор концепции немецкая ученая Ш. Глик подвергла сомнению тезис распространенный в классических социологических исследованиях, согласно которому сообщество рассматриваются как локализованные и связанные с локальной культурой, и для того чтобы стать частью принимаемого сообщества, мигранты должны приспособиться или ассимилироваться в местную культуру [9, с. 203].

Не ослабевает интерес к рассмотрению проблемы на микроуровне и в наше время. Так, Д. Юрков и Г. Бычков *в микроэкономической теории* рассматривают уже не процессы, на которые влияет миграция, а самого мигранта. В дан-

ной теории индивид берется в качестве рационального агента экономической системы, способного в выборе мигрировать или не мигрировать, опираясь при этом на количественные показатели выгод и издержек, которые будут сопутствовать миграции. Для принятия решения индивидом, авторы предлагают формулу, учитывающую его персонифицированные экономические характеристики и возможности в стране переезда [10].

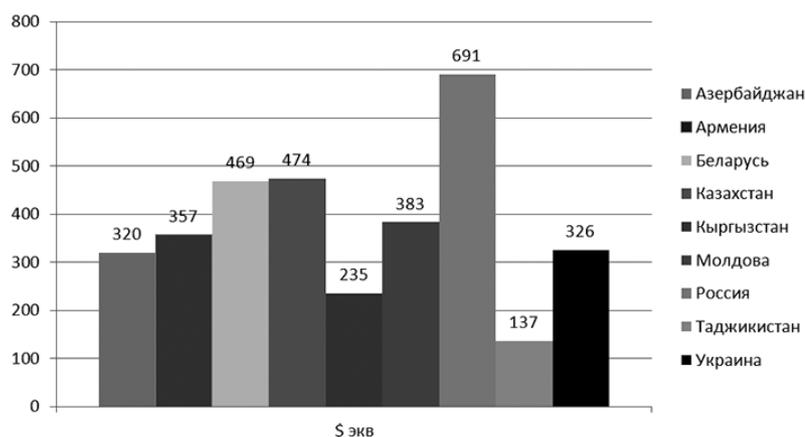
В начале второго десятилетия Миллениума, вместе с подъемом российской экономики и пиковыми значениями иммиграции в Россию, на уровне практических решений возникла необходимость в упорядочении и ограничении в страну потоков, в основном неквалифицированной рабочей силы, из стран СНГ. В этот период *гравитационные модели миграции* получили развитие в трудах отечественных экономистов [7, с. 3]. В ряде научных работ подход, заимствованный в неоклассической теории миграции (когда за основной критерий миграционного притяжения принимаются различия в средней заработной плате территорий выезда и пребывания) был доведен до математических расчетов и готовности к практическому применению [8, с. 29]. Предполагалось полученные количественные оценки численности потенциальных мигрантов, рассчитанные с учетом миграционной привлекательности регионов, использовать для прогнозов миграционной ситуации, установления квот по регионам на прием мигрантов. Однако эксперимент не прошел, и готовность к практическому применению гравитационных моделей миграции не была реализована, так как Министерством труда России при установлении квот предпочтение было отдано механизму расчета потребностей региона в иностранной рабочей силе, определяемому исходя из суммирования заявок от всех хозяйствующих субъектов.

Значительное многообразие теоретических подходов и алгоритмов, разработанных на основе и с учетом теории Равенштайна, «неоклассической» теории миграции, позволяет современным исследователям использовать необходимый арсенал представлений и оценок миграционных про-

цессов и моделей применительно к конкретным объектам и научным целям.

Россия как центр миграционного притяжения стран СНГ

Подтверждая приверженность неоклассической теории, предлагаем оценки миграционного притяжения по странам СНГ⁶. На основе показателей органов государственной статистики и ЦБ на рисунке представлен Рейтинг среднегодовой начисленной заработной платы по странам Содружества в 2018 г (в долл. США).



Источник: рассчитано: banki24.by/news/3113-sravniваем-zarabotnaya-plata-v.

Рисунок. **Размер среднегодовой начисленной заработной платы по странам СНГ в долларовом эквиваленте по курсу в конце месяца**

Представленные данные позволяют подтвердить, что *миграционное сальдо по странам СНГ коррелирует с показателями средней заработной платы. Чем выше сред-*

6. Соглашение о создании СНГ было подписано Россией, Украиной и Беларусью 8 декабря 1991 г. К 1994 г. СНГ насчитывал 11 стран-участников (из числа бывших республик СССР не присоединились к Соглашению только страны Балтии). Позднее в 2005 г. Содружество покинула Туркмения, а в 2008 г. – Грузия.

няя заработная плата (по отношению к странам соседям), тем выше показатель миграционного сальдо (число прибывших превышает число выбывших), и, соответственно, выше миграционная привлекательность страны на постсоветском пространстве. И, напротив, чем беднее страна, тем больше миграционный отток населения. Эти зависимости могут быть представлены математическим расчетом коэффициента миграционной привлекательности, иных относительных величин в зависимости от целей анализа.

Данные на рисунке подтверждают роль России как крупнейшего на постсоветском пространстве центра притяжения миграции. Вместе с тем, для адекватных оценок следует принимать во внимание неустойчивость и резкие изменения курсов национальных валют, которые, в свою очередь, в значительной степени определяются мировыми ценами на нефть.

В качестве иллюстрации волатильности курсов национальных валют, а соответственно заработных плат и миграционной привлекательности, можно привести несколько примеров. Так, в 2018 г., среднемесячная зарплата в России составила чуть менее 700 долл., а исторический максимум был достигнут в 2013 г.⁷ — 1 200 долл. Сообразно высоким ценам на нефть и пик иммиграции в РФ приходился на 2013–2014 гг., в дальнейшем вслед за падением цен на нефть адекватно снижались заработная плата и иммиграция.

В Казахстане средняя зарплата за 2015 г. составила 579 долл. против расчетных в июле 2016 г. — 408. Соответственно наблюдалось снижение иммиграции в Казахстан и рост эмиграции из этой страны в Россию. В 2018 г. вслед за ростом средней заработной платы до 474 долл. произошло снижение иммиграции в РФ. Динамика цен на нефть оказывает влияние на экономику стран Содружества, не являющихся нефтедобывающими. Однако, в первую очередь, эти цены влияют на

7. Исторические значения средней заработной платы в РФ (около 1 200 долл.) были рассчитаны на несколько календарных дат летом 2013 г., когда на ММВБ курс руб/долл. США составляла максимальную величину.

миграционную привлекательность России, которая определяет интенсивность и масштабы миграционного обмена на экономическом пространстве СНГ.

Беларусь по рейтингу средней зарплаты среди стран СНГ в 2016 году опустилась на непривычное 5 место (374 долл.), и потоки трудовой эмиграции в более богатую Россию усилились, в 2018 году рост продолжился, особенно на фоне предпочтений для стран ЕАЭС. Нынешнее четвертое место, занимаемое Арменией в рейтинге средних зарплат в СНГ, определено положительной динамикой показателя и имеет следствием некоторое снижение показателя эмиграции ее граждан в Россию.

Для стран Центральной Азии, основных доноров рабочей силы в Россию (Узбекистан, Таджикистан, Киргизия) главным мотивом миграционного выбора является классическое движение «из бедных стран в богатые»⁸, которое дополнительно усиливается высокими показателями рождаемости. Нельзя не отметить, что покидают страну, как правило, лица в наиболее трудоспособном возрасте, что в свою очередь снижает экономический потенциал страны и фактически генерирует латентную бедность. Так, в Киргизии низкие показатели уровня жизни населения на фоне высокой рождаемости и предпочтений для мигрантов страны – члена ЕАЭС, являются причиной стабильного роста трудовой иммиграции в Россию. Самой бедной страной СНГ (средняя заработная плата 137 долл. в месяц) продолжает оставаться Таджикистан, поэтому иммиграция из этой страны в Россию отличается наибольшими удельными величинами.

Следует отметить возрастающее значение иммиграции из бедных мусульманских стран СНГ, прежде всего в связи с ее устойчивым ростом в общих миграционных потоках. Вместе с тем, ряд авторов обращают внимание на проблему миграционных рисков, возникающих в социальном про-

8. Денежные переводы, отправляемые мигрантами из России в эти страны, составляют до половины ВВП стран-доноров.

странстве и трудовой сфере [1, с. 115]. Отмечая, что проблема есть, полагаем, что ее решение в большей мере лежит не в сфере экономической науки.

Несмотря на принятый Украиной с 2014 года курс экономической и политической интеграции с ЕС, страна остается самым крупным поставщиком рабочей силы на рынок труда России. За четыре года произошло снижение иммиграции в Россию на 17,1% – с 2,476,2 млн человек в 2014 году до 1,952,4 млн человек в 2018 году (или на 523, 8 тыс. человек). В контексте причин снижения миграции следует отметить и рост размеров средней заработной платы в стране. Так, если в 2014 г. показатель составил 179 долл. США, то в 2018 году уже 320 ед. В Украине отмечены самые высокие темпы средней заработной платы в странах СНГ (за четыре года почти 80%).

Невысокие темпы переориентации миграций из Украины от России в сторону стран богатой Европы определены, во-первых, историческими корнями и родственными связями в странах обмена. И, во-вторых, тем, что миграция по своей природе имеет инерцию, а также возрастные, семейные, языковые, квалификационные требования и ограничения потенциальных соискателей лучшей жизни в более богатых странах. Снятие политических барьеров в полной мере отразилось на новой волне миграции. За период с 2015 по 2017 г. включительно, по официальным данным, из Украины выехало не менее 7% трудоспособного населения страны. А по данным Международной Организации Миграции, эта цифра выше 12%.

Очевидно, что часть граждан Украины покинет Россию. При этом нельзя не отметить, что граждане ЛНР и ДНР (самопровозглашенные республики в составе Украины), подавшие заявления на гражданство России по упрощенной процедуре⁹, уже готовы прибыть в Ростовскую область РФ¹⁰,

9. Указ Президента РФ от 24.04.2019 г. № 183.

10. 8 тысяч граждан ЛНР и ДНР готовы получить паспорта граждан РФ. *Источник:* RBK.RU. 5 мая 2019.

что частично восполнит потери миграционного оттока украинцев из РФ.

Для полноты оценки конъюнктуры иммиграции в Россию следует рассмотреть ситуацию в сопредельных государствах на постсоветском пространстве, не входящих в СНГ. На наш взгляд, эти страны не могут рассматриваться в качестве миграционных доноров России (разумеется, это не должно означать отказ желающим соотечественникам и нерезидентам в законной эмиграции из этих стран). Такое утверждение, имеет определенный вес, особенно в свете новой концепции государственной миграционной политики РФ на период 2019–2025 гг., в которой *акцент сделан на привлечение русскоязычной иммиграции из стран западного направления, включая страны Балтии.*

Некоторые сомнения в этом тренде подтверждены имеющейся практикой миграционного движения в Россию. Так, в последние несколько лет, отмечается рост эмиграции из РФ. По некоторым оценкам в западном направлении в год страну покидает от 150 до 300 тысяч человек¹¹, чаще квалифицированных работников. Официальная статистика фиксирует при этом только тех, кто меняет место жительства, это чуть более 30 тысяч ежегодно. Вернулись же в Россию из стран ЕС в 2016 году не более 30 тысяч человек соотечественников¹². Неблагоприятные для России различия в заработной плате со странами участниками миграционного обмена, не позволяют в ближайшее время, рассчитывать на радикальные миграционные перемены вопреки экономическим законам. Так, в 2018 году на сопредельных западных территориях сложились довольно высокие среднемесячные зарплаты – в Эстонии, Польше и Латвии – более 1 тыс. евро, в Литве – 912 евро¹³.

В предыдущей Концепции¹⁴ конкретные задачи, в частности по созданию и реализации механизмов привлечения

11. Многие эксперты указывают на кратное превышение этих цифр.

12. *Источник:* www.livejournal.com/media/2089030.html.

13. *Источник:* рассчитано на основе данных: [RU-GED. DE /salary/europe.html](http://RU-GED.DE/salary/europe.html).

14. Утверждена Указом президента РФ 13 июня 2012 г.

в страну квалифицированной рабочей силы, оказались завышенными, и как следствие не выполненными. Точечные проекты, как правило, осуществляемые за счет мобилизации материальных ресурсов, способны создать условия для привлечения квалифицированных кадров на период выполнения определенной по времени работы, по окончании которой специалист, как правило, покидает страну. *Системные механизмы привлечения квалифицированных иностранных работников, должны обеспечиваться учетом совокупности факторов притягивающих (в РФ) и выталкивающих (в стране-доноре), иметь экономическую целесообразность и ответственность работодателя за результаты выполнения проекта.* Многочисленные проекты, осуществляемые за счет бюджета, как правило, не имеют этих признаков, и должны ограничиваться созданием институтов нормативно-правового обеспечения. Реальные проекты привлечения иностранных специалистов могут генерироваться бизнес сообществами (возможно в контексте иностранных инвестиций), а их финансовое сопровождение обеспечиваться частными компаниями.

Иными словами, командные методы регулирования, приказы и рекомендации «привлекать в страну квалифицированные кадры», «возвращать соотечественников» на фоне объективно низкой миграционной привлекательности не работают и не могут дать реальных результатов.

В предшествующие годы сформировались плотные миграционные потоки в более богатую Россию из относительно бедной Украины. Однако, западная переориентация Украины, подписание соглашения об ассоциации с ЕС и отмена в 2017 г. виз для граждан Украины в страны Евросоюза радикально развернули *миграционные потоки украинцев в сторону более богатых стран Европы.*

В европейском формате ориентация восточных стран в сторону более состоятельного западного альянса, более выгодных территорий, либеральных государств с более высокими заработными платами и иными притягательными

преимуществами,¹⁵ имеет объективные основы и историю. После развала СССР начало массовому миграционному движению из стран Восточной Европы в Западную, было положено подписанием исторического договора о новом составе стран ЕС-25 в 2004 г. [5, с. 113].

Представляется, что *следует ожидать дальнейшую поэтапную интеграцию Украины и Молдовы в ЕС* и активизацию миграционного движения их граждан в Польшу и далее в Западную Европу. В значительной степени этим процессам способствует заинтересованность западных предпринимателей в дешевой рабочей силе из самых бедных стран Европы.

Выводы

1. Россия является лидером миграционного притяжения наиболее бедных стран на постсоветском пространстве и реципиентом-аутсайдером на европейском и мировом рынках квалифицированного труда.

2. В России миграционный прирост, являясь единственным реальным источником восполнения демографических потерь численности населения, в последние годы имеет устойчивую тенденцию снижения (сокращается число прибывших и растет число выбывших из страны граждан).

3. Смена либеральной парадигмы обнаружила противоречие субъективных мер государственного регулирования и объективных законов движения населения, которое на практике разрешается, главным образом, ростом нелегальной миграции;

4. Императивы европейских миграционных процессов выражены в расширении ЕС за счет постепенного вовлечения в Союз стран Восточной Европы и сужении интеграционных возможностей СНГ, в том числе за счет переориентации в западном направлении Украины и Молдовы.

15. Например, 19 сентября 2019 года Президент Белоруссии А. Лукашенко подписал соглашение об упрощенном визовом режиме и реадмиссии с ЕС.

5. Перспективы трансформации СНГ, демографический спад и западные санкции определяют миграционную стратегию России, в значительной степени, ориентированную на рациональное использование человеческих ресурсов стран СНГ, специальным разделом которой должны стать программы профессиональной подготовки и роста квалификации работников из центрально азиатских стран Содружества,

6. Современному рынку труда должен соответствовать механизм подбора и трудоустройства иностранных работников, основанный взаимодействии бизнес структур и региональных бирж труда и действующий на основе прав, подтвержденных государством.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Бородкина О.И.* Социальные риски международной иммиграции в Россию / О.И. Бородкина, Н.В. Соколов, А.В. Тавровский // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз.* 2017. Т. 10. № 3. С. 114–133. DOI: 10.15838/esc/2017.3.51.6.
2. *Глуценко Г.И. Пономаренко В.А.* Миграция и развитие. М.: Экономика. 2009. С. 12.
3. *Ивахнюк И.В.* Развитие миграционной теории в условиях глобализации // *Век глобализации.* №1–2. 2016. С. 26.
4. *Рязанцев С.В.* Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование. М. 2007. С. 18.
5. *Седлов А.П.* Иммиграционные модели стран ЕС и России: методология оценок и сравнительный анализ // *Вестник института экономики российской академии наук,* 2019. №2. С. 113.
6. *Соболев Э.Н., Соболева И.В.* Тенденции и факторы дифференциации заработной платы в современной России // *Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова.* 2014. № 5. С. 33–50.
7. *Стриелковски В., Турновец Ф.* Неоклассическая модель мобильности рабочей силы между двумя странами: концепции склонности к миграции и индикатор миграционных расходов // *Экономика и управление.* 2011. No. (70). С. 3.
8. *Трофимова Н.А., Разумовская В.А.* Модифицированная гравитационная модель трудовой миграции. Анализ и моделирование экономических процессов // *Сборник статей под ред. В.З. Беленького, выпуск 8.* М.: ЦЭМИ РАН, 2010. Раздел 1. С. 29.

9. Щербакова Е.М. Международная миграция, 2017 // Демоскоп, Weekly. 2017. №753–754.
10. Юрков Д., Бычков Г. «Неоклассические» теории экономики миграции // Экономист. 2017. №10.
11. Glick S.N. Citizens in Transnational Nation – States: Asian Experience // Globalization and the Asia-Pacific: Contested Territories. London: Routledge. 1999. P. 203.
12. International Migration Systems. A Global Approach / Ed. By M. Kritz, Lin Leam Lim, H. Zlotnic. Oxford; Glendon Press. 1992.
13. Lee E.S. A Theory of Migration // Demography. 1966. No. 3 (1).
14. Massey Douglas S. International migration and economic development in comparative perspective. Population and Development Review 14. 1989. С. 383–414.
15. Piore M. Birds of passage. Migrant labor and industrial societies. New York: Cambridge University Press. 1979.
16. Ravenstein E.G. The Laws of Migration / Journal of the Statistical Society of London. Vol. 48. No. 2. (June, 1885). Pp. 167–235.

Т.А. Бараненкова

кандидат экономических наук, старший научный сотрудник
Института экономики Российской академии наук

ПРОБЛЕМА «УТЕЧКИ УМОВ» В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ

На основе анализа статистических материалов исследуется проблема «утечки умов» из России и ее регионов. Рассматриваются состав интеллектуальной эмиграции, ее причины и социально-экономические последствия. Предлагаются некоторые меры по сокращению «утечки умов» из страны и ее отдельных регионов.

Ключевые слова: *«утечка умов» (внешняя и внутренняя миграция), трудовой потенциал, международный рынок труда, миграционная политика.*

Baranenkova Taissiya — candidate of economic Sciences, senior researcher, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia. agasty73@mail.ru

THE PROBLEM OF “BRAIN DRAIN” IN THE CONDITIONS OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE LABOR MARKET OF POST-SOVIET RUSSIA

On the basis of the analysis of statistical materials the problem of «brain drain» from Russia and its regions is investigated. The composition of intellectual emigration, its causes and socio-economic consequences are considered. Some measures are proposed to reduce the brain drain from the country and its individual regions.

Keywords: *«brain drain» (external and internal migration), labor potential, international labor market, migration policy.*

Развитие и обновление научного и технического базиса производства требует существенных изменений роли человека в общественном производстве, постоянного развития его интеллектуального потенциала, способностей производить высококачественную продукцию, адаптироваться к меняющимся условиям, перенимать положительный опыт, повышать профессионально-квалификационный уровень.

Важная роль принадлежит международному рынку квалифицированного труда, посредством которого происходят процессы обмена кадрами между странами мирового сообщества. При этом, как правило, выигрывают страны принимающие, а страны-доноры, напротив, испытывают дефицит в специалистах для технологического развития. Отметим, что для США, например, иммиграция квалифицированных кадров стала одним из решающих факторов инновационного роста.

С распадом СССР повысилась активность эмиграции наиболее образованной части трудоспособного населения России преимущественно в страны дальнего зарубежья (ЕС, Канаду, США, Израиль). Для пореформенного периода характерна существенная потеря интеллектуальных ресурсов труда, специалистов имеющих высшее и незаконченное высшее образование, занятых в науке и образовании. В значительной мере этим процессам способствовало либеральное иммиграционное законодательство стран импортеров рабочей силы, нацеленное на привлечение высококвалифицированных специалистов.

Миграция специалистов постсоветской России: состав, причины, последствия

90-е годы характеризуются в России активизацией миграционных процессов, в том числе высококвалифицированных кадров. Только за 4 года (1992–1995) страну покинули свыше 21,2 тыс. научных работников. Если на начало 1992 г. в сфере науки и научном обслуживании было занято 3,5 млн человек, в том числе 2,1 млн научных работников, то на начало 1995 г. только 1124,7 и 643,3 тыс. соответственно

[5, с. 90]. Уезжали ученые и инженеры, специалисты в области физики, вычислительной математики и программирования, специалисты в области биологии и биотехнологий, химии, представители гуманитарных наук. Страну покидали ученые в возрасте 31–45 лет [3, с. 22–37]. Среди ученых РАН, выехавших за рубеж на постоянное место жительства, 48,5% не достигли и 40-летнего рубежа, а 56% уехавших принадлежали к числу наиболее квалифицированных научных кадров.

В 1992–1995 гг. отъезд из страны большой когорты научных работников был вызван отсутствием должного государственного финансирования науки, условий для продолжения научной и творческой деятельности, сложностями трудоустройства по специальности выпускников высшей школы гуманитарного профиля. В то время как из страны уезжали квалифицированные кадры, прибывали напротив представители массовых рабочих профессий, в основном из стран СНГ, Китая, Вьетнама. Такой миграционный обмен нельзя признать равноценным.

В экономической литературе для характеристики миграционного обмена России со странами СНГ и другими странами в 90-е годы стал употребляться термин «утечка умов»¹. «Утечка умов» — это наиболее важный и ценный компонент общего процесса миграции, поскольку представляет выезд из страны специалистов, занимающихся интеллектуальным трудом. К этой категории, по всей вероятности, можно отнести не только ученых, инженеров, врачей, учителей, экономистов, программистов, но и артистов, музыкантов, писателей, специалистов других отраслей и сфер деятельности с высшим образованием.

Однако до сего времени единого понимания данного явления не сложилось. Например, в статистике США в «утечку умов» включали некоторых специалистов среднего звена, но

1. Впервые термин «утечка умов» был использован одним из докладчиков на заседании Королевского общества Лондона для характеристики массового отъезда ученых из Великобритании в США и Канаду. Это произошло в начале 1950-х годов (хотя миграция высококвалифицированных кадров в разных странах наблюдалась и раньше).

не учитывали высший управленческий и административный персонал, артистическую элиту, художников, архитекторов. В то же время, например в Австралии, некоторых западноевропейских странах, напротив, перечисленные выше категории специалистов включены в совокупность «утечка умов».

Существующая в России статистическая отчетность позволяет провести исследование понятия «утечки умов» применительно к категориям высококвалифицированных и квалифицированных специалистов. К первым правомерно отнести докторов и кандидатов наук, специалистов с полным высшим профессиональным образованием, ко вторым, лиц с неполным высшим и средним профессиональным образованием, т.е. рассматривать это понятие в узком и более широком смысле слова².

Учитывая особенности нашей страны – ее огромную территорию, «утечку умов» целесообразно рассматривать не только применительно к России в целом, но и к ее регионам, имея в виду нехватку данных кадров на региональных рынках труда. Таким образом, «утечку умов» можно рассматривать как важный компонент внешней и внутренней миграции.

Иногда проблему внутренней «утечки умов» рассматривают в другом аспекте, как добровольные переходы ученых, специалистов из сферы науки в административные, коммерческие структуры, вынужденные их переходы на работы менее квалифицированные с изменением профессии, с понижением профессионального статуса. Такую форму целесообразно называть скрытой формой «утечки умов».

Особенно большие масштабы ухода ученых из научных учреждений в другие сферы деятельности, не сопровождающиеся эмиграцией, были отмечены в 90-е годы. Так, из 400 бывших ученых, опрошенных в 1993 г. Центром «Истина», 60% ушли из науки в акционерные общества, совместные предприятия, инофирмы [4].

2. Источником для проведения данного исследования стали данные Службы государственной статистики (Росстат) и данные Федеральной миграционной службы (ФМС).

Период перехода от планового метода управления к рыночным механизмам был отмечен нарастанием структурного дисбаланса между спросом предложением рабочих мест. Многие специалисты оказались в течение длительного времени невостребованными рынком труда³, что способствовало их активизации в отношении смены места работы, профессии, а иногда страны⁴.

Процесс эмиграции высококвалифицированных специалистов в России продолжается и по сей день (табл. 1).

В анализируемом периоде наблюдается увеличение выбытия докторов и кандидатов наук в миграционном обмене со странами СНГ и другими странами. Однако одновременно происходит и ускорение процесса прибытия докторов и особенно кандидатов наук (исключение составляет лишь 2018 г., когда наметилась противоположная тенденция).

В условиях глобализации миграционные процессы активизировались между всеми странами. Россия на мировом рынке труда выступает одновременно, как экспортер, так и импортер иностранной рабочей силы. Поэтому считаем рациональным процесс «утечки умов» сопоставлять с процессом «притока умов», т.е. учитывать прирост и убыль работников квалифицированного и высококвалифицированного труда.

Потребность в привлечении иностранных работников для России на современном этапе развития продолжает оставаться актуальной, что объясняется отсутствием кадров

3. На рынке труда, особенно в 90-е годы, оказалось довольно много профессий, которые по существу не устарели с точки зрения технического, экономического, социального, культурного прогресса, но применение их стало ограниченным.

4. Снижение темпов развития экономики (закрытие заводов, изменение объемов производства) обусловили сокращение занятости, как в основных отраслях материального производства, так и в ряде отраслей непродуцированной сферы, прежде всего, в науке и научном обслуживании, образовании, культуре. В результате сжатия российского рынка труда и его ресурсоизбыточности возникли отпуска по инициативе работодателя, работа в режиме неполного рабочего времени, скрытая и явная безработица.

Больших масштабов иногда достигала вторичная занятость, которая далеко не всегда совпадала по профилю с основной (эта работа отвлекала сотрудника от основной деятельности, а иногда вела и к потере квалификации).

Таблица 1. Динамика численности мигрантов, имеющих ученую степень доктора или кандидата наук, прибывших и выбывших из Российской Федерации

Показатель	Число мигрантов, имеющих ученую степень									
	доктора наук					кандидата наук				
	2010	2012	2014	2015	2018	2010	2012	2014	2015	2018
Международная миграция										
Прибывшие	148	146	207	227	216	104	440	420	444	320
Выбывшие	32	40	96	110	157	31	194	231	198	280
Миграционный прирост	116	106	111	117	59	73	246	189	246	40
В том числе:										
миграция со странами СНГ										
Прибывшие	135	109	174	192	183	89	347	358	379	274
Выбывшие	19	25	66	76	127	8	135	140	137	214
Миграционный прирост	116	84	108	116	56	81	212	218	242	60
миграция с другими странами										
Прибывшие	13	37	33	35	33	15	93	62	65	46
Выбывшие	13	15	30	34	30	23	59	91	61	66
Миграционный прирост	0	22	3	1	3	-8	34	-29	4	-20

Источник: составлено по данным Росстата.

необходимой квалификации в целом в России, и особенно в ряде регионов. Привлечение высококвалифицированных иностранных работников нередко обусловлено и реализацией инвестиционных проектов с участием иностранного капитала, а также применением импортного технологического оборудования, его установкой, наладкой и дальнейшим обслуживанием.

«Утечку умов» мы рассматриваем как отъезд из России не только ученых, но и работников других категорий, имеющих высшее и среднее профессиональное образование: профессионалов разных уровней, специалистов высшей и средней квалификации, работников, владеющих технологиями производства и управления, рабочих с высоким уровнем профессиональной подготовки.

Как видно из табл. 2 и 3, тенденция превышения числа прибывших мигрантов, имеющих профессиональное образование разного уровня, над числом выбывших в целом сохранилась, хотя в 2018 г. по сравнению с 2015 г. число прибывших сократилось, а число выбывших значительно выросло, такая же картина имела место в обмене со странами СНГ. В обмене с другими странами в 2018 г. отмечалось отрицательное сальдо, а в 2015 г. только по мигрантам с высшим профессиональным образованием.

Таблица 2. Динамика международного миграционного прироста численности высококвалифицированных и квалифицированных кадров в России в 2012, 2015 и 2018 г., человек

Год	Миграционный прирост общей численности высококвалифицированных и квалифицированных работников	Из них имеющих профессиональное образование		
		высшее полное	высшее неполное	среднее
Международная миграция				
2012	114727	42393	8319	64015
2015	144804	67996	8163	68645
2018	59264	24588	2884	31792
Миграция со странами СНГ				
2012	106572	39873	7693	59006
2015	144176	68182	7117	68877
2018	61036	25454	3198	32384
Миграция с другими странами				
2012	8155	2520	626	5009
2015	1464	-186	1046	232
2018	-1772	-866	-314	-592

Источник: составлено по данным Росстат.

Сравнение международных мигрантов, имеющих высшее профессиональное образование, прибывшим в Российскую Федерацию в 2015 и 2018 г. показывает значительное снижение прибывших из Украины и Узбекистана – 13789 и 2572 человек соответственно при общем снижении по странам СНГ, равному 10269 человек.

Таблица 3. Динамика распределения международных мигрантов в возрасте 14 лет и старше по уровню образования среди прибывших в РФ и выбывших из РФ

Показатель	Год	Общая численность мигрантов в возрасте 14 лет и старше по уровню образования, человек	В том числе имеющих профессиональное образование				Уд. вес лиц, имеющих проф. образование в общей численности мигрантов, %
			высшее полное	высшее неполное	среднее	итого	
Международная миграция							
Прибывшие	2012	390433	56383	10997	85441	152821	39,14
	2015	540833	104885	15418	130323	250626	46,34
	2018	512138	93263	12503	125614	231380	45,18
Выбывшие	2012	116931	13990	2678	21426	38094	32,58
	2015	336934	36889	7255	61678	105822	31,41
	2018	406317	68675	9619	93822	172116	42,36
Миграция со странами СНГ							
Прибывшие	2012	340444	48205	9590	76805	134600	39,54
	2015	482621	96631	12956	121877	231464	47,96
	2018	461355	86362	11300	118533	216195	46,86
Выбывшие	2012	91628	8332	1897	17799	28028	30,59
	2015	285012	28449	5839	53000	87288	30,63
	2018	350145	60908	8102	86149	155159	44,31
Миграция с другими странами							
Прибывшие	2012	49989	8178	1407	8636	18221	36,45
	2015	58212	8254	2462	8446	19162	32,92
	2018	50783	6901	1203	7081	15185	29,90
Выбывшие	2012	25303	5658	781	3627	10066	39,78
	2015	51922	8440	1416	8678	18534	35,70
	2018	56172	7767	1517	7673	16957	30,19

Источник: рассчитано по данным Росстата.

В отношении сравнения мигрантов, имеющих высшее профессиональное образование, выбывших из Российской Федерации выявлено, что общая сумма их снижения по странам СНГ уже достигла 31786 чел., из них по Украине – 23027, по Казахстану – 1507, по Таджикистану – 1278 человек, сни-

жение коснулось Армении, Узбекистана и других стран, но в меньшей степени.

Снижение числа докторов и кандидатов наук в миграции со странами СНГ составило по прибывшим 115 и 128 человек соответственно, в отношении Украины эти цифры составили 113 и 125 человек соответственно.

В рассматриваемом периоде больше половины участников миграционных процессов — несостоявшиеся в профессиональном плане люди, мигранты с начальным профессиональным образованием, средним общим (полным и неполным), начальным общим и не имеющие образования.

Как видно из табл. 3, доля работников, имеющих профессиональное образование в общей численности прибывших мигрантов превышает их долю среди выбывших. Та же картина наблюдается в миграциях со странами СНГ и совершенно противоположная — с другими странами (по данным за 2018 г.).

Статистические данные показывают преобладание в общей численности мигрантов в возрасте 14 лет и старше лиц, имеющих среднее профессиональное образование, как среди прибывающих, так и среди покидающих Россию.

В миграции с другими странами (табл. 4) удельный вес лиц с высшим профессиональным образованием среди прибывших и выбывших в 2015 и в 2018 гг., был примерно одинаков с лицами, имеющими среднее профессиональное образование, однако везде удельный вес выбывших превышал удельный вес прибывших, исключения составили только лица с неполным высшим образованием в 2015 г. и со средним в 2012 и 2018 г.

Приток иностранной рабочей силы на территорию Российской Федерации в последнее время снижается, а отток увеличивается. Определить реальную численность российских граждан, выезжающих на работу за границу, довольно затруднительно, поскольку сейчас в статистику по трудовой миграции из России попадают лишь граждане, устраивающиеся на работу через посреднические организации. Однако в усло-

Таблица 4. Динамика удельного веса мигрантов по уровню образования в общей численности мигрантов в возрасте 14 лет и старше, %

Показатель	Год	Удельный вес в общей численности мигрантов 14 лет и старше, имеющих профессиональное образование		
		полное высшее	неполное высшее	среднее
Международная миграция				
Прибывшие	2012	14,4	2,82	21,88
	2015	19,39	2,85	24,10
	2018	18,21	2,44	24,53
Выбывшие	2012	11,96	2,29	18,32
	2015	10,95	2,15	18,31
	2018	16,90	2,37	23,09
Миграция со странами СНГ				
Прибывшие	2012	14,16	2,82	22,56
	2015	20,02	2,68	25,25
	2018	18,72	2,45	25,69
Выбывшие	2012	9,09	2,07	19,43
	2015	9,98	2,05	18,60
	2018	17,40	2,31	24,60
Миграция с другими странами				
Прибывшие	2012	16,36	2,81	17,28
	2015	14,18	4,23	14,51
	2018	13,59	2,37	13,94
Выбывшие	2012	22,36	3,09	14,33
	2015	16,26	2,73	16,71
	2018	13,83	2,70	13,66

Источник: рассчитано по данным Росстата.

виях свободного доступа к информации по трудоустройству, многие квалифицированные специалисты со знанием языка способны к самостоятельному поиску работы за границей. В сокращающемся по годам приросте трудовой иммиграции (в 2012 г. 273502 человек, в 2014 г. – 243937, и в 2018 г. – 105821 человек), следует отметить рост квалификации прибывших. Если в 2012 г. удельный вес мигрантов с высшим профессиональным образованием был равен 15,5%, то в 2014,

2015 и 2018 г. – соответственно 19,0; 33,4 и 23,2%⁵. Отмечен прирост численности мигрантов со средним профессиональным образованием. Так, в 2012 г. удельный вес этой категории составлял 23,4%, в 2014 г. – 25,0, в 2015 г. – 33,7, в 2018 г. – 30,0%.

В последние годы наметилась тенденция снижения «утечки умов», однако, масштабы ее еще довольно большие. Процесс «утечки умов» оценивается неоднозначно. Сторонники положительной оценки «утечки умов» считают, что в отсутствие должного государственного финансирования науки, наличия сложностей с трудоустройством по специальности, трудностей в реализации своего потенциала, знаний, навыков и умений на родине, отъезда специалистов в развитые страны позволяет им сохранить свою квалификацию и подтвердить профессиональный уровень.

Конечно, если оценивать подобный отъезд с точки зрения интересов личности, то он будет положительным. Однако с точки зрения защиты национальных интересов данная тенденция не оправдана, так как подготовка высококвалифицированного специалиста научно-технического профиля обходится стране достаточно дорого, и потери, в случае отъезда очевидны. Например, по расчетам американских социологов, эти расходы составляют около 800 тыс. долл. США на специалиста [5, с. 90].

Вместе с негативными экономическими последствиями (ослабление НТП, экономического роста, невосполнение затрат государства на подготовку специалиста), «утечки умов» следует учесть и демографические потери, ибо уезжают чаще всего молодые ученые, квалифицированные работники, аспиранты, студенты, т.е. граждане способные к созданию семьи, женщины в репродуктивном возрасте.

Соглашаясь с негативными последствиями «утечки умов», нельзя не отметить, что работа за рубежом способ-

5. Снижение показателей миграционного прироста в 2018 г., в значительной мере, вызвано санкциями и объясняется ростом нелегальной занятости. Теневая экономика наносит ущерб имиджу России и может отражаться на иностранных инвестициях, западной иммиграции.

ствует росту профессионального и образовательного уровня работника, изучению иностранного языка, знакомству с передовыми технологиями, корпоративной культурой, навыками ведения бизнеса, расширению кругозора и активизации творческого потенциала⁶. Вместе с тем нельзя забывать, что в 90-е годы отъезд способствовал улучшению сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на российском рынке труда.

Сокращение притока и повышение оттока за рубеж международных мигрантов высококвалифицированного и квалифицированного труда снижает инновационный потенциал российского рынка труда в целом, локальных рынков (отдельных отраслей, производств, профессионально-квалификационных групп, территорий). «Утечка умов» усиливает структурные дефициты трудовых ресурсов, прежде всего, научных работников и технических специалистов.

В результате третьей волны, так называемой этнической эмиграции (конец XX — начало XXI веков), Россия потеряла значительное число высококвалифицированных специалистов в области науки и культуры. Только в 1992 г., на постоянное место жительства выехало из бывшего СССР в США 826 ученых и инженеров (в том числе: механиков и программистов — 83 человек, ученых в области естественных наук — 104, в области социальных наук — 51, инженеров — 588 человек). Особенно пострадали точные науки, так как из России уехало 70–80% математиков, 40% физиков-теоретиков. По оценкам ректора МГУ В. Садовниченко за 90-е годы Россия растратила около 1/3 своего интеллектуального потенциала [2].

В региональном аспекте произошло ухудшение территориальной структуры российской науки и высшего образования. Значительный урон понесли, созданные в советский период академические и вузовские центры на востоке

6. Однако, этот потенциал может быть реализован только в случае возвращения домой, что далеко не всегда гарантировано в условиях работы в странах с более привлекательными условиями для постоянного проживания.

и севере страны. Отъезд даже небольшого числа ученых негативно отразился на деятельности их исследовательских институтов, штаты которых, в сравнении со столичными институтами, и раньше были недоукомплектованы.

В последние годы миграционное законодательство России было существенно скорректировано в направлении упорядочения и сокращения в отраслях экономики неквалифицированной рабочей силы, прибывающей в основном из стран Средней Азии, были установлены квоты в целом по стране, а также в региональном и отраслевом разрезах.

Для категорий квалифицированных и высококвалифицированных иностранных специалистов были предусмотрены специальные преференции. Так, с 1 июля 2010 г. в ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» внесены дополнения, в соответствии с которыми высококвалифицированные иностранные специалисты, желающие работать в России, могут получить разрешение на работу сверх ежегодной квоты, а срок его действия может быть увеличен до трех лет с возможностью дальнейшего продления. Специалисты и члены их семей могут по желанию оформить вид на жительство, работать на территории нескольких субъектов РФ по ставке подоходного налога, установленных для граждан России 13% (для остальных категорий мигрантов – 30% первые 180 дней и только потом, когда они становятся резидентами – 13%).

С 2009 г. Минтруд ежегодно составляет список профессий (специальностей)⁷, трудоустройство по которым будет происходить вне квот, т.е. без ограничений на выдачу разрешений на работу⁸. В 2013 г. по данному списку профессий разрешение на работу в качестве квалифицированных специалистов получили граждане стран СНГ (84% общего числа разрешений) и соответственно граждане из стран с визовым

7. Данный список – небольшой, например в 2013 г. он содержал 59 профессий (специальностей).

8. Именно с этого года в российском миграционном поле появилась категория «квалифицированный специалист».

режимом (16% от всех разрешений). В категории «высококвалифицированный специалист» отмечено соотношение в пользу специалистов из развитых стран и стран дальнего зарубежья, которых оказалось 85%, соответственно менее 15% составили мигранты из стран СНГ [10, с. 66].

Как показывают исследования, начиная со II-го десятилетия XXI века наблюдается постепенная смена либеральной миграционной парадигмы на консервативную с селективными методами отбора и ограничениями. Наиболее характерными, в частности, становятся методы отбора соискателей для сферы преимущественно квалифицированного труда, и жесткие нормы для пребывания иностранных работников массовых профессий [6, с. 112].

Большие поставки неквалифицированной рабочей силы преимущественно из стран Средней Азии имеют негативные последствия для российской экономики. Например, происходит размывание границ национального рынка труда, которое проявляется в падении уровня оплаты труда и снижении социальных гарантий. Результатом притока бесправной, дешевой рабочей силы является вытеснение местного населения с рынка труда и повышение уровня безработицы. Приток иностранных мигрантов, предлагающих дешевый труд, становится ограничителем экономического роста, снижая у работодателей стимулы к внедрению трудосберегающих технологий, консервируя техническую отсталость и устаревшую структуру производства [1, с. 112].

Значительные экономические и социальные издержки в связи с большими поставками неквалифицированной рабочей силы из ряда стран Средней Азии обусловили переход к парадигме ограничений. В России, сдерживание нежелательной иммиграции из бедных стран, в том числе, происходит на основе экономического сотрудничества с этими странами. Так, российские инвестиции в совместное предпринимательство способствует росту занятости бедного населения и качества трудового потенциала в этих странах.

Проблемы внутренней (межрегиональной) миграции высококвалифицированной и квалифицированной рабочей силы; регионы-доноры и регионы-реципиенты

Россия обладает громадной, но далеко недостаточно освоенной территорией. На нашу страну приходится 11,5% суши и всего 2,1% населения планеты, а доля ВВП составляет немногим более 3% мирового показателя. Очевидно, что освоение новых территорий в сочетании с процессами модернизации экономики требует крупных инвестиций и квалифицированной рабочей силы.

Развал Советского Союза не только сократил научный потенциал страны в результате эмиграции высококвалифицированных и квалифицированных специалистов за рубеж, он также повлиял на размещение научного потенциала по территории страны, на изменения объемов научного потенциала регионов в связи с внутренней миграцией кадров, которая значительно превосходит внешнюю.

В целом объем внутренних миграций, по данным 2018 г., превысил объем международной миграции в 8,8 раз. По отдельным позициям квалифицированного труда разрывы составили большие величины: по мигрантам с высшим профессиональным образованием – в 14,8 раз, по докторам наук и кандидатам наук – в 10,7 и в 14,9 раз соответственно, по имеющим неполное профессиональное образование – в 13,4 раза и по лицам со средним профессиональным образованием – в 9,2 раза. Внутренние межрегиональные миграции интеллектуальной рабочей силы создают определенные диспропорции между спросом на рабочую силу и ее предложением.

За последние 25 лет чрезвычайно усилилась неравномерность территориального распределения населения. В условиях становления и развития рыночных отношений, свободного выбора места жительства активизировался выезд населения из северных и восточных регионов (где в основ-

ном сосредоточены природные богатства, сырьевые ресурсы России) на территории с лучшим климатом и более развитой инфраструктурой (Центральный, Северо-Западный и Южный федеральные округа).

В результате внутренней миграции в 2018 г. (как и в 2012 и 2015 гг.) наибольшие потери высококвалифицированных и квалифицированных работников несут Северо-Кавказский, Приволжский, Уральский, Сибирский и Дальневосточный федеральные округа.

Анализ статистических данных (табл. 5) показывает, что значительная часть потерь трудовых ресурсов Приволжского региона, Сибири и Дальнего Востока — это высококвалифицированные кадры.

Таблица 5. Динамика миграционного прироста (убыли) лиц с полным высшим профессиональным образованием, в том числе докторов и кандидатов наук в РФ и ее федеральных округах, человек

Год	Мигранты с полным высшим проф. образованием			Из них имеющие ученую степень					
				доктора наук			кандидата наук		
	прибывшие	выбывшие	миграционный прирост	прибывшие	выбывшие	миграционный прирост	прибывшие	выбывшие	миграционный прирост
Российская Федерация									
2012	933265	890944	42321	1889	1791	98	6752	6523	229
2015	1046699	978746	67953	1937	1830	107	4666	4424	242
2018	1111230	1087931	23299	1993	1835	158	4480	4445	35
Центральный ФО									
2012	251201	200850	50351	530	463	67	2110	1755	355
2015	262728	224054	38674	507	406	101	1331	1201	130
2018	288334	254432	33902	541	468	73	1314	1176	138
Северо-Западный ФО									
2012	134300	111822	22478	352	277	75	1365	1067	298
2015	169892	142719	27173	305	283	22	1082	925	157
2018	190185	163173	27012	257	237	20	1004	842	162

Год	Мигранты с полным высшим проф. образованием			Из них имеющие ученую степень					
				доктора наук			кандидата наук		
	прибывшие	выбывшие	миграционный прирост	прибывшие	выбывшие	миграционный прирост	прибывшие	выбывшие	миграционный прирост
Южный ФО									
2012	85831	75789	10042	216	193	23	513	525	-12
2015	103326	87613	15713	166	149	17	385	298	87
2018	132141	113170	18971	161	157	4	519	431	88
Северо-Кавказский ФО									
2012	43016	50951	-7935	98	104	-6	156	215	-59
2015	43835	48346	-4511	132	115	17	124	144	-20
2018	41850	48018	-6168	89	100	-11	92	119	-27
Приволжский ФО									
2012	156601	169222	-12621	234	240	-6	968	1019	-51
2015	170393	178286	-7893	402	426	-24	650	715	-65
2018	173293	193770	-20477	270	330	-60	675	812	-137
Уральский ФО									
2012	89345	89614	-269	162	174	-12	635	797	-162
2015	93290	93156	134	139	142	-3	331	314	-33
2018	93279	98884	-5605	379	225	154	267	271	-4
Сибирский ФО									
2012	120767	130323	-9566	227	254	-27	717	812	-95
2015	123322	131792	-8470	152	192	-40	414	481	-67
2018	115495	128225	-12730	173	196	-23	376	482	-106
Дальневосточный ФО									
2012	52204	62373	-10169	70	86	-16	288	333	-45
2015	54263	63446	-9183	88	106	-18	232	261	-29
2018	76653	88259	-11606	123	122	1	233	312	-79

Источник: рассчитано по данным Росстата.

Анализ «утечки умов» в расширенном понимании этой категории свидетельствует о неблагоприятных тенденциях, прежде всего, в Сибирском и Дальневосточном федеральных округах, где убыль работников с неполным высшим и средним профессиональным образованием (как и с высшим профессиональным) в рассматриваемые годы постоянно была отрицательной и миграционная убыль этих кадров в сумме за 2012, 2015 и 2018 г. составила в Сибирском и Дальневосточном Федеральных округах 39940 и 51984 человек соответственно.

Положительный миграционный прирост специалистов с неполным высшим и средним профессиональным образованием, с высшим профессиональным образованием постоянно наблюдался в Центральном, Северо-Западном и Южном федеральных округах.

Расчеты, представленные в табл. 6, дают возможность сравнить, насколько изменился качественный состав прибывающих и убывающих высококвалифицированных кадров. Из анализа явствует, что в отрицательном миграционном приросте у всех регионов-доноров удельный вес работников с высшим профессиональным образованием среди прибывших ниже, чем удельный вес аналогичных работников среди выбывшего контингента.

Таблица 6. Динамика удельных весов мигрантов, имеющих полное высшее профессиональное образование, среди всех прибывших в федеральные округа РФ и выбывших из них

Год	Число прибывших в возрасте 14 лет и старше, человек	Удельный вес имеющих высшее полное проф. образование, %	Число выбывших, всего в возрасте 14 лет и старше, человек	Удельный вес имеющих высшее полное проф. образование, %
Российская Федерация				
2012	3652355	25,6	3378853	26,4
2015	4015141	26,1	3811242	25,7
2018	4084426	27,2	3978603	27,3
Центральный федеральный округ				
2012	918821	27,3	701701	28,6
2015	1066152	24,6	878773	25,5

Год	Число прибывших в возрасте 14 лет и старше, человек	Удельный вес имеющих высшее полное проф. образование, %	Число выбывших, всего в возрасте 14 лет и старше, человек	Удельный вес имеющих высшее полное проф. образование, %
2018	1147751	25,1	995054	25,6
Северо-Западный федеральный округ				
2012	454467	29,55	377575	29,6
2015	506159	33,6	490819	29,1
2018	541787	35,1	497883	32,8
Южный федеральный округ				
2012	312446	27,5	280164	27,05
2015	359981	28,7	321014	27,3
2018	424024	31,2	381192	29,7
Северо-Кавказский федеральный округ				
2012	169361	25,4	202618	25,1
2015	171588	25,5	190715	25,3
2018	157843	26,5	177793	27,0
Приволжский федеральный округ				
2012	684738	22,9	700598	24,2
2015	726708	23,4	748195	23,8
2018	691425	25,1	746583	26,0
Уральский федеральный округ				
2012	377084	23,7	358569	25,0
2015	363609	25,7	361443	25,8
2018	350883	26,6	356894	27,7
Сибирский федеральный округ				
2012	529708	22,8	535340	24,3
2015	544171	22,7	552451	23,8
2018	491995	23,5	516159	24,8
Дальневосточный федеральный округ				
2012	205730	25,4	222288	28,1
2015	216123	25,1	237647	26,7
2018	278718	27,5	307045	28,7

Источник: рассчитано по данным Росстата.

Проводимая в советское время миграционная политика была направлена на обеспечение целостного социально-экономического и демографического развития страны и ее регионов, рациональное развитие трудовых ресурсов и рост научного потенциала. Проблемы недостатка работников, в том числе квалифицированных, решалась разными путями. В частности, на работу, в том числе в восточные регионы страны, распределялись выпускники высших и средних специальных учебных заведений. Россия советского периода располагала мощными центрами сосредоточения научно-технической и творческой интеллигенции, которые были расположены не только в европейской части страны (Москва, Ленинград), но и за Уралом – Новосибирск, Томск и др., однако в конце XX – начале XXI вв. из этих городов десятки тысяч высококвалифицированных специалистов были вынуждены эмигрировать.

Возможные меры по сокращению «утечки умов» за пределы страны и из отдельных ее регионов

В настоящее время Россия характеризуется тенденцией снижения мигрантов, прибывающих из-за пределов страны. В большей мере эта тенденция характеризует движение квалифицированных кадров, иммиграция которых в Россию после 2015 г. (в отличие от всех поступивших мигрантов) сокращается более быстрыми темпами. Эти процессы отмечены в миграционном обмене не только с развитыми странами, но и со странами СНГ. Например, в 2018 г., в сравнении с 2015 г., общее число прибывших в Россию в возрасте 14 лет и старше сократилось на 5,3%, а по поступившим, имеющим высшее профессиональное образование – на 11,1%, относительно иммиграции из стран СНГ эти цифры составили 4,4 и 10,6%, а из других стран 12,8 и 16,4% соответственно.

Устойчивая тенденция роста миграционного оттока и сокращение миграционного притока в Россию специалистов с высшим (полным, неполным) и средним профессиональным образованием, научных кадров с докторской и кан-

дидатской степени, требует проведения более эффективной, целенаправленной государственной политики регулирования этих потоков, которую целесообразно проводить с учетом опыта развитых стран,⁹ анализа социально-экономической ситуации и особенностей миграционного потенциала современной России.

В Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. [9] подчеркивается, что «переселение мигрантов на постоянное место жительства в Российскую Федерацию становится одним из источников увеличения численности населения страны в целом и ее регионов, а привлечение иностранных работников по приоритетным профессионально-квалификационным группам в соответствии с потребностями российской экономики является необходимостью для ее дальнейшего поступательного развития». В Концепции определены основные приоритетные направления и задачи государственной миграционной политики, среди них:

- создание условий и стимулов для переселения в РФ на постоянное место жительства соотечественников, проживающих за рубежом, эмигрантов и отдельных категорий иностранных граждан;
- разработка дифференцированных механизмов привлечения, отбора и использования иностранной рабочей силы;
- содействие образовательной миграции и поддержка академической мобильности;
- содействие развитию внутренней миграции и др.

В плане возможного «притока умов» важно проанализировать целевые меры по возвращению в Россию кадров

9. Можно выделить три модели иммиграционной политики: немецкую, которая основана на возврате этнических немцев и людей других национальностей по тем или иным причинам, покинувшим Германию; американскую, которая акцентирует внимание на привлечении людей высокой профессиональной квалификации; французскую, которую отличает значительное разнообразие мер по приему, трудоустройству и интеграции граждан различных национальностей, приехавших во Францию.

с высоким профессиональным уровнем, ранее уехавших за границу, меры по привлечению квалифицированных специалистов среди соотечественников, которые оказались за границей, а также меры по привлечению специалистов и талантливой молодежи из разных стран, обучающейся в российских вузах и выражающей желание остаться на временной или постоянной работе в России.

Нельзя не учитывать, что в условиях усиливающейся глобализации, свободного передвижения кадров, проведение административных мер, мер запретительного характера по сдерживанию их оттока представляется нереальным. В качестве некоторой приостановки отъезда за рубеж квалифицированных молодежных кадров можно было бы применить опыт бывшего СССР, а сейчас отчасти республики Белоруссии по распределению на работу и обязательной отработке на территории страны двух лет по полученной специальности обучавшихся в учебных заведениях на бюджетных отделениях. Это способствовало бы в определенной степени удовлетворению потребности в квалифицированной рабочей силе отдельных регионов России.

Учитывая сложившуюся в настоящее время социально-политическую обстановку, возрастающие экономические санкции и неустойчивость цен на нефть невозможно рассчитывать на достижение уровня доходов населения и качества жизни развитых стран, являющихся объектами миграционного притяжения. Поэтому создать действенные стимулы привлечения квалифицированных специалистов из развитых стран, в т.ч. наших соотечественников, ранее уехавших за границу, довольно проблематично.

Более действенными стимулами в данном случае могут стать, прежде всего, организационные меры — установление более тесных контактов, развитие совместных исследований учебными и научными учреждениями стран на основе системы государственных и частных грантов, предусматривающих участие в конференциях, предоставление возможностей стажировок, научных командировок и т.д.

Миграционный обмен на этих основах позволит некоторой части ученых, ранее уехавших за рубеж, вернуться на Родину.

Рационально создание российских совместных предприятий, организаций со смешанной формой собственности с участием иностранных инвесторов и приездом специалистов, призванных переносить в такие организации прогрессивную технологию [8, с. 124].

В настоящее время решение проблемы сдерживания «утечки умов» не должно быть исключительной прерогативой государства, оно в равной степени выгодно и частному бизнесу. Однако, как показывают обследования, проведенное ИЭ РАН, например, крупные корпорации, даже испытывая нехватку квалифицированных кадров, не очень активно разрабатывают программы подготовки и переподготовки кадров, опасаясь не удержать уже обученных специалистов, которые недовольны несоответствием размеров заработной платы высоким трудовым нагрузкам.

По результатам обследования были предложены пути решения: для первой проблемы – кооперация, партнерство работодателей в подготовке кадров, что позволит распределить издержки на многие предприятия по типу образования рисков, для второй – более эффективную оплату труда с установлением заработной платы выше среднего уровня, учитывающей квалификационный уровень и результативность работы [7, с. 16].

Применение данных стимулов может предотвратить отток квалифицированных кадров из национальной экономики и стимулировать обратный процесс привлечения специалистов в рамках «ротации умов» внутри мирового сообщества.

В определенной мере можно рассчитывать и на привлечение ученых, квалифицированных специалистов (врачей, учителей, преподавателей и др.) из числа соотечественников, оказавшихся в других государствах, где уровень доходов, социальной защиты и возможностей трудоустройства ниже, чем в России. Они, как правило, прекрасно владеют русским

языком, хорошо знакомы с русской культурой и могут быстро адаптироваться к новым условиям.

С целью обустройства специалистов, прибывающих на постоянное место жительства в слабозаселенные, вновь осваиваемые, перспективные регионы хозяйственного развития, требуется отладить систему государственных субсидий и долевого участия государства и мигрантов в строительстве жилья.

Важным представляется создание условий для привлечения в Россию молодых специалистов, талантливой молодежи из развитых стран, обучающихся в российских вузах и выражающей желание остаться в России на временной или даже постоянной основе.

В последние годы в России все отчетливее проявляются неблагоприятные демографические изменения: продолжается снижение численности постоянного населения в связи с его естественной убылью, растет удельный вес лиц пенсионного возраста, которые в меньшей мере восприимчивы к инновационным технологиям, профессиональной переподготовке. С учетом тенденции старения населения предполагается увеличить образовательную (учебную) миграцию как способ повышения численности трудоспособного населения и квалифицированных специалистов за счет привлечения иностранной молодежи.

Пока, согласно данным ЮНЕСКО, Россия по численности обучающихся иностранных граждан занимает шестое место в мире после США, Великобритании, Австралии, Франции и Германии. Основное число обучающихся в России – граждане СНГ, прежде всего, представители Казахстана, а среди третьих стран лидирует Китай¹⁰. Большинство стран, где происходит процесс обучения, поощряет поиск работы иностранцами по завершению учебы, так как такие выпускники обладают высоким уровнем квалификации, легче интегрируются и способны

10. Во всемирном докладе по образованию Института статистики ЮНЕСКО отмечается, что в настоящее время мировыми лидерами по количеству студентов, направленных на обучение в зарубежные страны, является Китай (394669 человек), Индия (139356 человек), Корея (97395 человек) и Япония (65229 человек).

внести положительный вклад в развитие экономики страны, где они получили образование. В России в миграционное законодательство уже внесены изменения, позволившие иностранцам, обучающимся в российских вузах на очном отделении, работать в период обучения. Принятие норм, предоставляющих иностранным студентам после обучения право на дальнейшее трудоустройство позволило бы получить дополнительный источник квалифицированных специалистов. Необходимо также использовать положительный опыт некоторых государств (Китая, Тайваня, Мексики), где разрабатываются программы поощрения временной образовательной и трудовой миграции, включающие меры стимулирования возвращения выпускников учебных заведений на Родину.

Наряду с увеличением привлекаемой в нашу страну иностранной молодежи, представляется целесообразным повысить стимулы, сдерживающие отток российской молодежи за рубеж, в частности, расширить взаимовыгодные соглашения между нашими ведущими вузами и западноевропейскими университетами по поводу обмена студентами, аспирантами, стажерами.

На процесс движения населения влияют многие факторы (климатические и природные условия, состояние безопасности проживания и др.), в совокупности которых преобладает фактор экономический, а потому величина заработной платы, наряду с развитой инфраструктурой, остаются основой миграционной привлекательности территорий, особенно в восточных районах страны.

Полагаем, что определяющими условиями освоения Сибири и Дальнего Востока будут инвестиции в передовые технологии, современную бытовую инфраструктуру, высококвалифицированные и квалифицированные кадры. Концентрации ресурсов в этом направлении будет способствовать отказ от почти 100%-ного вывоза созданного на этих территориях дохода. Корректировки государственных и частных инвестиций в Дальневосточный и Сибирский федеральные округа, привлечение финансовых и материальных

ресурсов в контексте сотрудничества стран тихоокеанского региона, Китая, Кореи, должны способствовать не только удержанию местных квалифицированных кадров, но и способствовать привлечению новых контингентов из трудоизбыточных регионов России, стран СНГ, АТЭС.

Выводы

1. В международной миграции повышается роль более образованных контингентов, особенно высококвалифицированных специалистов, а также студентов, причем прежняя парадигма постоянного поселения все более замещается циркуляционной миграцией.

2. Для современной России характерны две тенденции миграционного обмена, первая, сокращение иммиграции (числа прибывших в страну), в том числе квалифицированной рабочей силы, и вторая, рост эмиграции, в том числе лиц, имеющих высшее и профессиональное образование. Оба направления отмечены в обмене как со странами СНГ, так и с другими странами.

3. В связи с квалифицированной и интеллектуальной эмиграцией страна несет не только большие материальные потери (расходы на обучение и подготовку специалиста, упущенная выгода, снижение инновационного потенциала), но и демографический ущерб, поскольку уезжают, как правило, молодые неженатые мужчины.

4. Нежелательная внутренняя миграция квалифицированных и высококвалифицированных специалистов (которая по численности в разы превосходит внешнюю) оказывает отрицательное влияние на размещение научного потенциала России по территории страны. Основные потери несут Сибирский и Дальневосточный ФО.

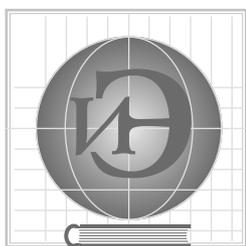
5. В России наметился переход в парадигме ограниченной, т.к. высокая доля неквалифицированной рабочей силы ухудшает качественные показатели российского рынка труда, снижает условия труда, его оплаты и стимулы к техническому росту экономики.

6. В ближайшие годы российский рынок труда будет формироваться в условиях сокращения трудоспособного населения. В этой связи трудовая миграция, в том числе интеллектуальная, как компенсирующий механизм приобретает особую важность для России и ее территорий.

7. На современном этапе развития России необходим определенный объем внешней миграции. Целесообразна дальнейшая корректировка проводимой миграционной политики, в частности, в связи с продолжением «утечки умов», слабыми результатами возврата соотечественников и притока квалифицированных иностранных кадров. Важно, чтобы программа первоочередных мер государственной миграционной политики рассматривалась как составная часть стратегии развития Российской Федерации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бараненкова Т.А. Выгоды и риски активизации миграционных процессов в России // Федерализм. 2013. №1. С. 112.
2. Издательский дом «Бюджет». bujet.ru/article/101757.php.
3. Интеллектуальная миграция в России. СПб.: СПб университет. 1993. С. 22–37.
4. Поиск. № 23. 29.09–4.10.1993.
5. Рынок труда и миграция. Учебное пособие. М.: Московский гуманитарный университет. 2012. С. 90.
6. Седлов А.П. Иммиграционные модели стран ЕС и России: методология оценок и сравнительный анализ // Вестник ИЭ РАН. 2019. №2. С. 112.
7. Соболев Э.Н., Соболева И.В. Человеческий капитал в системе трудовых отношений: социальное инвестирование и вызовы глобализации // Экономика и управление: проблемы, решения. 2018. №1-1. С. 16.
8. Топилин А.В. Влияние миграции на демографический и трудовой потенциал России // Социологические исследования. 2003. С. 124.
9. Указ «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы». www.kremlin.ru/events/president/news/58986.
10. Флоринская В.Ф., Мкртчян Н.В., Малева Т.М., Кириллова М.К. Миграция и рынок труда // ИД Дело. М., 2015. С. 66.



Институт экономики

Редакционно-издательский отдел:

Тел.: +7 (499) 129 0472

e-mail: print@inecon.ru

www.inecon.ru

Научное издание

**Развитие сферы труда в России:
истоки проблем, современные тренды
и вызовы глобализации**

Дизайн серии – Валериус В.Е., Ахмеджанова В.А.

Редактор – Полякова А.В.

Компьютерная верстка – Хауко Н.А.

Подписано в печать 27.12.2019.

Заказ № 42. Тираж 300 экз. Объем 15,3 уч.-изд. л.

Отпечатано в ИЭРАН

ISBN 978-5-9940-0658-0



9 785994 006580