

**XI Фестиваль
науки МГУ
имени М. В. Ломоносова**
Сборник статей по материалам
Седьмого межвузовского
круглого стола «Российский
рынок труда глазами
молодых ученых»

Под редакцией
Р.П. Колосовой
Т.О. Разумовой
М.В. Артамоновой



Экономический
факультет
МГУ
имени
М.В. Ломоносова

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М. В. Ломоносова
Экономический факультет



XI ФЕСТИВАЛЬ НАУКИ МГУ имени М. В. Ломоносова

**Сборник статей
по материалам Седьмого межвузовского круглого стола
«Российский рынок труда глазами молодых ученых»,
8 октября 2016 г.**

Москва
2018

УДК 331.5
ББК 65.24
О-422

О-422 XI Фестиваль науки МГУ имени М. В. Ломоносова: Сборник статей по материалам Седьмого межвузовского круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых», 8 октября 2016 г. / Под ред. Р. П. Колосовой, Т. О. Разумовой, М. В. Артамоновой. — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2018. — 112 с.

ISBN 978-5-906783-83-7

Настоящий сборник содержит доклады, представленные на Седьмом Межвузовском круглом столе «Российский рынок труда глазами молодых ученых», проведенном в рамках XI Фестиваля науки в МГУ имени М. В. Ломоносова 8 октября 2016 г.

В сборнике отражены результаты научных исследований молодых ученых — экономистов по труду ряда ведущих вузов страны по актуальным проблемам развития социально-трудовой сферы в современной России.

Методологической основой выступлений молодых ученых явились основные положения концепций МОТ «Достойный труд», «Будущее в сфере труда» и концепции Новой экономики труда. На макроэкономическом уровне функционирования рынка труда рассмотрены следующие основные аспекты: профессия как критерий отнесения к среднему классу; опыт экономико-социологического осмысления; межрегиональное движение занятого населения в прогнозно-аналитических исследованиях рынка труда; влияние информационного общества на развитие российского рынка труда; «зелёные» рабочие места и новые формы занятости как факторы инновационного развития; «зеленая» экономика и «зеленые» рабочие места; актуальные проблемы занятости и трудоустройства людей с инвалидностью на российском рынке труда; ключевые особенности функционирования регионального рынка труда (на примере Костромской области); сравнительный анализ гендерных исследований рынка труда; влияние размера вознаграждения за труд на качество и количество решений при реализации крауд-проектов.

Традиционно, на круглом столе обсуждались вопросы, касающиеся сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг, в том числе были затронуты следующие проблемы: взаимосвязи систем занятости и образования при анализе и прогнозировании динамики российского и региональных рынков труда; возможности и ограничения вовлечения молодежи в дистанционную занятость.

В сфере внутрифирменных социально-трудовых отношений рассмотрены определения различий в статусе работников общественных объединений.

Материалы могут быть интересны широкому кругу специалистов в области экономики в целом, экономики труда, научным работникам, преподавателям, аспирантам и студентам экономических и других гуманитарных специальностей.

ISBN 978-5-906783-83-7

© Экономический факультет
МГУ имени М. В. Ломоносова, 2018

Руководители круглого стола

Разумова Татьяна Олеговна, д.э.н., профессор, Заслуженный преподаватель МГУ имени М. В. Ломоносова, зав. кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова

Колосова Риорита Пантелеймоновна, д.э.н., Заслуженный профессор МГУ имени М. В. Ломоносова, Заслуженный Работник высшей школы РФ, профессор, научный руководитель кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова

Научная редакция

Разумова Т. О., д.э.н., профессор, Заслуженный преподаватель МГУ имени М. В. Ломоносова, зав. кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова

Колосова Р. П., д.э.н., Заслуженный профессор МГУ имени М. В. Ломоносова, Заслуженный Работник высшей школы РФ, профессор, научный руководитель кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова

Артамонова М. В., к.э.н., доцент, зам. зав. кафедрой кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.

Техническая редакция

Серпухова М. А., старший лаборант кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова;

Мучаева Г. И., лаборант кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
-----------------------	---

РАЗДЕЛ I МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Квачев В. Г.

Профессия как критерий отнесения к среднему классу: опыт экономико-социологического осмысления	8
---	---

Единак Е. А., Андрунин А. В.

Межрегиональное движение занятого населения в прогнозно-аналитических исследованиях рынка труда	13
--	----

Куксова О. Д.

Влияние информационного общества на развитие российского рынка труда	21
---	----

Дегтярев А. В.

«Зелёные» рабочие места и новые формы занятости как факторы инновационного развития	27
--	----

Лобода Л. А.

«Зеленая» экономика и «зеленые» рабочие места.	31
---	----

Печерская Е. А.

Актуальные проблемы занятости и трудоустройства людей с инвалидностью на российском рынке труда	40
--	----

Фетисова Н. Э.

Ключевые особенности функционирования регионального рынка труда (на примере Костромской области)	47
---	----

Алёшина А. Б., Бакаева Л. Б.

Сравнительный анализ гендерных исследований рынка труда	56
---	----

Полякова Ю. М.

Влияние размера вознаграждения за труд на качество и количество решений при реализации крауд-проектов	68
--	----

Серпухова М. А.

Природа и сущность заработной платы: анализ теоретических взглядов	72
---	----

РАЗДЕЛ 2
**СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ РЫНКА ТРУДА
И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ**

Долгова И. Н., Королев И. Б.

Взаимосвязи систем занятости и образования при анализе и прогнозировании динамики российского и региональных рынков труда	80
---	----

Савинкина В. И.

Возможности и ограничения вовлечения молодежи в дистанционную занятость.....	94
---	----

РАЗДЕЛ 3
**ВНУТРИФИРМЕННЫЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ
ОТНОШЕНИЯ**

Каменев Е. И.

Определение различий в статусе работников общественных объединений.....	102
--	-----

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	108
------------------------	------------

ВВЕДЕНИЕ

Седьмой межвузовский круглый стол начался с приветствия участников круглого стола *Разумовой Татьяны Олеговны*, д.э.н., Заслуженного преподавателя МГУ имени М. В. Ломоносова, зав. кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.

«Уважаемые участники Круглого стола! Наша сегодняшняя встреча проходит на экономическом факультете МГУ в рамках ежегодного Фестиваля науки на фоне интереснейших научных конференций, диспутов и дискуссий, на которые приглашены известные зарубежные ученые и специалисты. Сейчас научная жизнь на факультете активизировалась настолько, что дня не проходит без ярких, запоминающихся событий.

Дорогие коллеги! Мы собираемся уже в седьмой раз в кругу единомышленников, людей, искренне заинтересованных в исследовании проблем занятости, трудовых отношений и рынка труда. Отрадно, что наш круг обновляется и расширяется благодаря молодежи – студентам бакалавриата и магистратуры, аспирантам, представителям нашего факультета и братских университетов».

Далее *Разумова Т. О.* отметила, что Седьмой межвузовский круглый стол нацелен на осмысление научно-теоретических и управленческих подходов к реализации инициативы Международной организации труда о разработке концепции «Будущее в сфере труда» в ознаменование грядущего в 2019 году 100-летия МОТ. Выступления участников посвящены реализации в России принципов Достойного труда, созданию новой Экономики труда, отражающей эволюцию рынка труда и социально-трудовых отношений, применительно к задачам устойчивого развития общества, движения к инновационной экономике, расширения пространства новых форм занятости, повышения роли молодежи в инновационной деятельности, роста эффективности взаимодействия рынков.

В своем приветственном слове д.э.н., заслуженный профессор МГУ имени М. В. Ломоносова, Заслуженный Работник высшей школы РФ, профессор, научный руководитель кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, *Колосова Риорита Пантелеймоновна*, соруководитель Седьмого Межвузовского круглого стола, отметила, что Фестиваль науки на экономическом факультете МГУ, в рамках которого ежегодно проводятся встречи молодых ученых, стал доброй и эффективной традицией, систематически по-

лучающей очень высокие оценки научной общественности России. Она выразила надежду, что научные взгляды молодых исследователей, формирующиеся в ходе таких научных дискуссий, послужат в дальнейшем основой их успешной профессиональной деятельности по совместному решению наиболее актуальных проблем в развитии социально-трудовой сферы страны и по формированию Новой экономики труда как науки, как предмета преподавания и как методического базиса для эффективной практической деятельности. Профессор **Колосова Р. П.** отметила, что, как и ранее ожидает услышать яркие и интересные доклады и выступления, острые дискуссии молодых ученых-исследователей.

Приветственную речь продолжила **Бабынина Лилия Сергеевна**, д.э.н., профессор кафедры управления человеческими ресурсами Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова, которая пожелала всем участникам Седьмого Межвузовского круглого стола развивать научное сотрудничество между дружественными кафедрами, укреплять сообщество молодых ученых и их научных руководителей, принимать участие в совместных исследованиях, публикациях в области экономики труда и управления персоналом, совместно решать актуальные проблемы высшего образования и науки.

Далее, слово для приветствия было предоставлено д.э.н., профессору кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, зав. лабораторией Института народнохозяйственного прогнозирования РАН **Коровкину Андрею Германовичу**. В своем напутственном слове молодым исследователям **Коровкин А. Г.** отметил важность проведения исследований в трудовой сфере для разработки новых положений в области экономической и социальной политики. Достижения, мысли, новые идеи молодых ученых могут прямым образом оказывать влияние на социально-экономическую ситуацию в нашей стране. Процессы интеграции международного рынка труда безусловно положительно влияют на развитие конкретной страны, но «собственный дом», по мнению **Коровкина А. Г.**, должен строиться усилиями молодого поколения, истинными патриотами своей родины. Он также подчеркнул важность создания достойных рабочих мест, достойных условий труда, достойной заработной платы, что является одним из важнейших элементов современной экономической и социальной политики нашей страны.

РАЗДЕЛ 1

МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Квачев В. Г.

к.соц.н., старший преподаватель
РЭУ имени Г. В. Плеханова
Кафедра УЧР (г. Москва, Россия)

ПРОФЕССИЯ КАК КРИТЕРИЙ ОТНЕСЕНИЯ К СРЕДНЕМУ КЛАССУ: ОПЫТ ЭКОНОМИКО-СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОСМЫСЛЕНИЯ

Аннотация. В настоящее время экономисты и социологи достигли консенсуса по поводу того, что преобладание среднего класса в структуре общества является критерием его благополучия. Целесообразным является рассмотрение профессии как одного из важнейших критериев отнесения к среднему классу, поскольку профессиональная идентификация определяет, как уровень благосостояния и дохода, так и такие важнейшие характеристики как социальный престиж, владение собственностью, самоидентификация в качестве среднего класса, а также такой важнейший параметр, как способность индивида обеспечить надежное будущее посредством устойчивой, долгосрочной и стабильной занятости.

Ключевые слова: средний класс, профессия, критериальные стандарты идентификации среднего класса, рынок труда, занятость

JEL коды: A 14, J 44.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект «Российские средние классы: теоретико-методологические основы выявления, социальные стандарты идентификации, оценивание и увеличение численности» №16-02-00533.

Современный рынок труда находится под влиянием глубинных процессов, которые уже не одно десятилетие коренным образом изменяют мировую экономику. К этим процессам относятся глобализация, информатизация экономики, четвертая научно-техническая революция. Для за-

падных стран эта трансформация означает стремительное движение от государства всеобщего благосостояния, в котором взаимоотношения труда и капитала уравнивались умеренным государственным посредничеством, к неолиберализации рынка труда. В России эта неолиберализация связана с поэтапным демонтажем советской системы социально-трудовых отношений, который к сегодняшнему дню практически завершен.

В этих условиях новую актуальность приобретает вопрос о среднем классе. Среди ученых тезис о том, что преобладание среднего класса является признаком благополучия общества, уже стал консенсусом [9; 12].

Существуют два основных магистральных подхода к идентификации среднего класса. Первый подход руководствуется в основном критерием материальной обеспеченности (доход или собственность). Такова, например, практика при определении глобального среднего класса [15]. Индивиды в структуре общества ранжируются по уровню благосостояния и среди них выделяется средний класс — все те, чей доход выше определенного порога. Преимущество этого подхода заключается в его простоте и достоверности, однако основным его недостатком является игнорирование целого ряда важнейших социально-экономических характеристик, из которых складывается уровень жизни и практики представителей среднего класса.

Этот недостаток учтен в многокритериальном подходе, который рассматривает различные характеристики представителей среднего класса: образование, доход и профессиональный статус на рынке труда. Поэтому изучение среднего класса напрямую связано с экономико-социологическим осмыслением процессов, происходящих на рынке труда.

Важность профессии при идентификации того или иного социального класса подчеркивал еще Макс Вебер, указывая, что основой социальной дифференциации общества является «дифференциация умений» [13, 305]. Действительно, идентифицируя социальный класс, мы определяем в качестве одного из важных принципов основное профессиональное занятие его представителей.

Среди многокритериальных подходов к изучению среднего класса, учитывающих профессиональный статус и положение на рынке труда его представителей, можно выделить несколько наиболее широко используемых в экономической науке.

Первый из рассматриваемых подходов сформулирован Дж. Голдторпом, Р. Эриксоном и Л. Портокатеро (EGP). Согласно этому подходу, занятые делятся на 7 больших классов по положению в экономике [11]. К среднему классу относятся только два верхних класса (Голдторп, Эриксон и Портокатеро сознательно исключают из фокуса исследования элиту), которые представляют собой служебный класс (service class) или салиариат (saliariat). По профессии эти люди являются руководителями, чиновни-

ками и управленцами, крупными собственниками, менеджерами в сфере нефизического труда и т.п.

Другая влиятельная классификация принадлежит неомарксисту Э. О. Райту [14]. Райт выделяет классы по трем основным параметрам, предполагающим контроль над: средствами производства, рабочими процессами, наемными работниками. В его понимании к среднему классу относятся те, кто занимает промежуточное положение: с одной стороны, является эксплуатируемым собственниками на средства производства, с другой стороны, сам эксплуатирует других, будучи посредником в управленческой иерархии. Как и в схеме EGP, в классификации Райта ключевой характеристикой среднего класса является высокая квалификация и образование.

Отметим, что, несмотря на существенную разницу в подходах EGP и Э. О. Райта, их объединяет общее стремление создать единую иерархию социальных классов. Однако такая унифицирующая стратификационная схема может привести к формирующему походу к определению среднего класса путем включения в его состав групп, значительно отличающихся не только по доходу, но и по уровню и стилю жизни, положению на рынке труда. Эту проблему попытался решить датский исследователь Г. Эспинг-Андерсен [11]. Он предложил рассматривать социальную структуру общества через призму институтов, формирующих социально-профессиональные группы в зависимости от уклада экономики. Для многоукладных экономик, утверждает ученый, характерна трехмерная стратификационная структура. Первое измерение представляет собой первичный сектор; второе измерение — «фордистский» (индустриальный) сектор; третье — постиндустриальный. Средний класс можно выделять только в двух последних секторах: в фордистском это менеджеры и собственники, в постиндустриальном — высококвалифицированные профессионалы и эксперты, а также исследователи и ученые.

Мы видим, что различные определения среднего класса сходятся в том, что для его представителей характерно особенное положение на рынке труда, связанное с высоким социально-профессиональным статусом. Представители среднего класса — высококвалифицированные профессионалы, менеджеры, отчасти — собственники. К тому же представители среднего класса обладают устойчивым положением на рынке труда.

В отечественных исследованиях также активно применяется критерий профессионального статуса при идентификации среднего класса [3; 5; 7; 8]. Среди значительного числа исследований на эту тему отметим недавний проект Института социологии РАН [6]. Согласно исследованию Института, к среднему классу относятся все работники нефизического труда, но в разной пропорции. Специалисты ИС РАН выделяют ядро среднего

класса, а также «периферию ядра». В ядре среднего класса 20% составляют руководители всех уровней, предприниматели и самозанятые, 80% — специалисты, работа которых требует высокой квалификации. При этом остальные категории работников нефизического труда в ядро среднего класса по методологии ИС РАН не входят.

Подводя итог, отметим, что многокритериальный подход к идентификации среднего класса с учетом профессионального статуса представляется одним из наиболее адекватных. Во-первых, профессия представляет собой специфический образ жизни, а также определенный уровень жизни. Во-вторых, сегодня, как отмечал знаменитый социолог У. Бек [1], социальное неравенство характеризуется не столько распределением богатства, сколько распределением рисков. К тем, кто находится на вершине социальной структуры, относятся люди, обладающие возможностью обезопасить себя от различных рисков, обеспечив стабильное и надежное трудоустройство, социальную защиту, гарантированное будущее. В связи с этим логика определения среднего класса может быть связана с профессиональным статусом на рынке труда, который во многих случаях является гарантией трудовой стабильности и защищенности. Исследователи современного капитализма Л. Болтански и Э. Кьяпелло отмечают, что сегодня работники делятся на две категории: небольшая группа стабильно занятых высококвалифицированных работников и большое число тех, чье положение на рынке труда неустойчиво [4]. Таким образом, положение среднего класса может быть связано именно с профессиональным статусом его представителей, а к среднему классу могут быть отнесены все те, кто, благодаря своему положению на рынке труда, обладают высокими жизненными шансами.

Литература

1. Бек У. Общество риска: На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
2. Беляева Л. А. Россия и Европа: структура населения и социальное неравенство (Часть 2) // Мониторинг общественного мнения. Май-июнь 2010 г. №3(97).
3. Бобков В. Н. Социальные структуры: средние классы и наемные работники // Народонаселение. 2014. № 1.
4. Болтански Л. Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. М.: Новое литературное обозрение, 2011.
5. Горшков М. К. Средний класс как отражение экономической и социокультурной модели современного развития России // Социологические исследования. 2015. № 1.
6. Средний класс в современной России: 10 лет спустя. Аналитический доклад. М.: Институт социологии РАН, 2014.
7. Тихонова Н. Е., Мареева С. В. Средний класс: теория и реальность. [Электронный ресурс]. URL: http://www.isras.ru/files/File/publ/Sredniy_class_teoriya_i_realnost.pdf (дата обращения: 05.10.2016)

8. *Тихонова Н. Е.* Особенности статусной идентичности и потребление среднего класса // Социологические исследования. 2015. № 1
9. *Easterly W.* The Middle Class Consensus and Economic Development // Journal of Economic Growth. 2001.
10. *Erikson R., Goldthorpe J. H., Portocarrero L.* Intergenerational class mobility in three Western European societies: England, France and Sweden / British Journal of Sociology, 1979.
11. *Esping-Andersen G.* Post-industrial class structures: an analytical framework / Changing classes: stratification and mobility in post-industrial societies. London: SAGE, 1993.
12. *Josten S. D.* Middle-Class Consensus, Social Capital and the Mechanics of Economic Development // Journal of Economic Development . March 2013. Vol. 38, Issue 1.
13. *Leiuksrud H., Bison I., Jensberg H.* Social class in Europe. European social survey. 2002/3.
14. *Weber M.* Economy and Society: An outline for Interpretative Sociology. Berkeley, Los Angeles and London: University of California Press, 1978.
15. *Wright E. O.* Class structure and income determination. Madison: University of Wisconsin, Academic Press, 1979.
16. *Pezzini M.* An emerging middle class. OECD Observer. [Электронный ресурс]. URL: http://oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/3681/An_emerging_middle_class.html (Дата обращения — 1.10.2016)

Единак Е. А.

к.э.н., научный сотрудник

Андрюнин А. В.

Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН
(г. Москва, Россия)

МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ ДВИЖЕНИЕ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ В ПРОГНОЗНО-АНАЛИТИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ РЫНКА ТРУДА¹

Аннотация. В статье рассматривается баланс территориального движения занятого населения как макроэкономический инструмент анализа, прогнозирования и управления параметрами сферы занятости и рынка труда. На базе балансов, построенных по федеральным округам за 2000–2014 гг., проведено исследование интенсивности и динамики движения занятого в экономике РФ населения, а также соотношения его различных форм, учтенных в балансе (внутри и межрегиональное движение, внешняя эмиграция и смертность). На базе коэффициентов модели движения населения и трудовых ресурсов, учитывающей неоднократные переходы людей, проведен анализ структуры и динамики межрегионального движения занятого населения. Работа подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 16-06-00347 «Прогнозно-аналитическое исследование межрегионального движения населения и рабочей силы на основе балансовых построений» (руководитель — д.э.н., Коровкин А.Г.)

Ключевые слова: рынок труда, прогнозирование, баланс территориального движения, межрегиональное движение, занятое население

JEL коды: E24, J6

Мониторинг, анализ и прогнозирование численности и структуры рабочей силы, и в частности занятого населения, неполны вне контекста изучения их движения. Между тем, возможности его изучения на сегодняшний день ограничены в силу неполноты статистической информации: за пределами наблюдения находится множество процессов и форм движения различных групп населения.

¹ Работа подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 16-06-00347 «Прогнозно-аналитическое исследование межрегионального движения населения и рабочей силы на основе балансовых построений» (руководитель — д.э.н., Коровкин А.Г.)

К классу балансовых макроэкономических инструментов анализа сферы занятости и рынка труда относятся баланс трудовых ресурсов (БТР), а также баланс движения населения и трудовых ресурсов (БДНТР). На сегодняшний день отчетный БТР, характеризующий основные источники формирования трудовых ресурсов, а также пропорции их распределения по сферам деятельности и видам экономической деятельности, составляется ежегодно как в целом по РФ, так и по ее субъектам. Применение этого инструмента для решения вопросов рационального использования трудовых ресурсов, особенно в период экономической нестабильности и демографических проблем, на наш взгляд, очень актуально. Однако структура отчетного БТР отражает лишь результат распределения трудовых ресурсов, в отличие от БДНТР. Последний представляет собой экономико-математическую модель, характеризующую формирование численности и структуры населения и трудовых ресурсов в результате их движения в различных формах. В работах [1, 5] представлены теоретические и прикладные проблемы анализа движения населения и трудовых ресурсов. Схемы БДНТР, а также баланса территориального движения населения (БТДН) представлены в работе [6].

В развитие данного подхода в целях более углубленного изучения движения занятого в экономике РФ населения была разработана схема и предложен подход к построению баланса территориального движения занятого населения (БТДЗН). Общая схема предлагаемого баланса и основное балансовое равенство представлены в работе [2].

Структурированная в рамках предложенной схемы баланса информация о движении занятого в экономике РФ населения представляется нам удобной для анализа, прогнозирования и регулирования этого процесса в силу целого ряда причин.

Так, баланс предоставляет возможность исследовать вопросы, связанные с изучением различных форм движения занятого населения, учтенных в балансе, и их взаимосвязи. Например, какие направления движения доминируют по интенсивности; что превалирует внутреннее (межрегиональное) движение или движение во внешние состояния; что оказывает наибольшее воздействие на формирование численности и региональной структуры занятости. Выработка подходов к регулированию территориальной структуры и масштабов потоков занятого населения требует учета их специфики и особенностей движения по каждому направлению.

Предложенные балансы, построенные в динамике за 2000–2014 гг., описывают для человека, имеющего статус занятый, следующие варианты изменения своего состояния в течение года: никуда не двигаться, совершить переход внутри субъекта (переехать, или поменять место работы внутри субъекта), переехать в другой субъект, уехать за границу или уме-

реть. Итоги других перемещений, пока не учтенных в балансе, отражаются в виде сальдо в отдельном векторе-столбце.

Для общей характеристики масштабов движения занятого населения на рисунке представлена динамика доли совершенных занятым населением переходов в течение года (в процентах от его среднегодовой численности), оценка которой осуществлена на базе построенных балансов. Со значительной амплитудой колебания она имеет тенденцию к снижению с 22,5% в 2000 г. до 18,4% к 2014 г. Провалы в 2008–2010 гг. и 2013–2014 гг. могут являться следствием «консервации» занятости на региональных рынках труда, снижением вероятности смены работы вследствие опасения не найти другую.

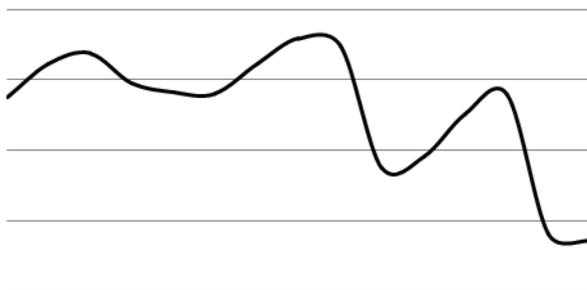


Рис. Доля совершенных занятым населением переходов в течение года в процентах от его среднегодовой численности, %, 2000–2014 гг.

Наряду с традиционными коэффициентами для анализа и прогнозирования процессов движения населения и рабочей силы могут быть использованы показатели, рассчитываемые в рамках балансовых моделей. К числу моделей движения населения и трудовых ресурсов, разработанных на базе балансов, могут быть отнесены модель движения «активного» населения (О. Староверова), Н. Тихомирова и В. Крюкова. В отличие от них модель движения населения и трудовых ресурсов, учитывающая неоднократные переходы людей (модель А. Коровкина-Ю. Штерна), наилучшим образом адаптирована к данным российской статистики (более подробно см. [6, 2]). Основными показателями этой модели по отношению к БТДЗН являются коэффициент закрепления занятого населения по регионам (Q^E), коэффициенты перехода занятого населения на каждом шаге движения между регионами и внешними состояниями (M^E) и коэффициенты перехода занятого населения в течение периода времени t между регионами и внешними состояниями (P^E). Эти коэффициенты характеризуют, соответственно, вероятность сохранить статус занятого в течение года, и вероятность совершить переход в другое состояние. Коэффициенты $q^E_i(t)$ и $m^E_{ij}(t)$ связаны между собой равенством:

$$q_i^E(t) + \sum_{j=1}^n m_{ij}^E(t) = 1, i = \overline{1, n},$$

где n — число исследуемых состояний.

Преимущество этой системы показателей перед набором отдельных коэффициентов помимо взаимосвязанности состоит в том, что они способны описывать и отражать одновременно несколько форм движения, учитываемых в конкретном виде баланса движения.

Значение усредненного по всем округам показателя оценки вероятностей сохранить статус занятого в течение года (табл. 1) выросло за 2000–2014 гг. с 0,81 до 0,84, что подтверждает тенденцию снижения с течением времени общей подвижности занятого населения (см. также рисунок).

Таблица 1. Коэффициент закрепления занятого населения по федеральным округам РФ, % к среднероссийскому уровню

Федеральный округ	2000 г.	2005 г.	2007 г.	2010 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Центральный (ЦФО)	101,4	100,1	99,3	100,2	99,6	100,2	100,5
Северо-Западный (СЗФО)	97,7	97,8	98,2	98,1	98,3	99,1	99,1
Южный (ЮФО)	100,5	99,4	99,5	99,5	99,9	100,0	99,7
Северо-Кавказский (СКФО)	108,1	108,5	110,0	108,3	108,8	105,5	105,8
Приволжский (ПФО)	100,5	99,8	99,2	100,0	99,1	99,4	99,5
Уральский (УФО)	96,4	99,0	96,5	97,5	96,5	96,9	96,3
Сибирский (СФО)	98,7	98,1	98,5	99,2	99,9	99,8	100,2
Дальневосточный (ДФО)	96,8	97,4	98,6	97,2	97,9	99,0	98,8

В разрезе федеральных округов наибольшей подвижностью занятого населения стабильно характеризуются СЗФО, УФО, СФО и ДФО. Для этих округов характерна высокая интенсивность внутрирегиональных переходов и внешней эмиграции, превышающая средний по округам уровень.

Рассмотрим на базе взаимосвязанной системы показателей более подробно особенности движения занятого населения для каждого направления по отдельности. Внутрирегиональное движение занятых может быть охарактеризовано элементами, стоящими на главной диагонали матрицы M^E . Проранжируем федеральные округа в зависимости от значения внутрирегиональных оценок вероятности перехода (ранг равный единице соответствует наибольшей оценке) (табл. 2).

Таблица 2. Ранги оценок вероятностей внутрирегионального оборота

ФО	2000 г.	2003 г.	2005 г.	2007 г.	2010 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
ЦФО	7	5	6	5	6	5	5	5
СЗФО	3	4	2	2	2	2	3	3

Окончание табл. 2

ФО	2000 г.	2003 г.	2005 г.	2007 г.	2010 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
ЮФО	5	7	5	6	5	6	6	6
СКФО	8	8	8	8	8	8	8	8
ПФО	6	6	7	7	7	7	7	7
УФО	1	3	4	1	3	3	4	2
СФО	4	2	3	3	4	4	2	4
ДФО	2	1	1	4	1	1	1	1

Как уже отмечено выше, для восточных округов характерен более интенсивный внутрирегиональный оборот (УФО, СФО и ДФО). Кроме них в эту группу входит СЗФО, которому принадлежит второе-третье место среди округов. Напротив, самыми низкими значениями интенсивности внутрирегионального оборота характеризуются СКФО, ЦФО, ПФО и ЮФО.

Интенсивность межрегиональных переходов может быть описана элементами матрицы M^E , располагающимися вне главной диагонали. В табл. 3 представлены суммы всех элементов матрицы по строке (исключая элементы главной диагонали) за 2000-2014 гг. Обращает на себя внимание не только общий рост с течением времени интенсивности межрегиональных переходов (наибольший — в ЦФО, почти в 10 раз), но и существенное изменение позиций федеральных округов в этой структуре. Так, если ДФО в 2000-2001 гг. занимал первое место по интенсивности выбытия из него в другие округа занятого населения, то к 2013-2014 гг. — 7-8 места (меняясь с СФО). Первое же место переходило от ПФО к УФО. ЦФО с течением времени сместился с 8 места на 5.

Таблица 3. Динамика интенсивности выбытия занятых в другие ФО, $m_{ij}^E \times 100$

ФО	2000 г.	2003 г.	2005 г.	2007 г.	2010 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2014/ 2000 гг.
ЦФО	0,21	0,21	0,22	0,21	0,90	1,83	2,17	2,03	9,6
СЗФО	0,40	0,41	0,39	0,39	0,47	1,29	1,82	1,53	3,8
ЮФО	0,52	0,58	0,62	0,98	1,05	2,37	2,59	2,95	5,7
СКФО	0,63	0,67	0,71	1,05	2,07	3,17	3,57	3,43	5,5
ПФО	0,62	0,82	1,01	1,34	2,35	3,31	3,64	3,63	5,9
УФО	0,76	0,44	0,45	1,81	2,18	3,73	3,94	4,28	5,7
СФО	0,40	0,44	0,48	0,58	0,89	1,26	1,41	1,43	3,6
ДФО	0,79	0,63	0,57	0,59	0,68	1,37	1,28	1,49	1,9

Рассмотрим на базе коэффициентов матрицы M^E динамику интенсивности движения занятого населения по двум направлениям выбытия: внешняя эмиграция (Табл. 4, столбец 1) и смерть (Табл. 4, столбец 2) в разрезе федеральных округов. С течением времени интенсивность выезда за границу населения трудоспособного возраста в общей структуре движения за 2000–2014 гг. выросла во всех округах за исключением СКФО (осталась такой же) и СФО (снизилась). Максимальный рост произошел в СЗФО (в 7,7 раз), а минимальный — в ЮФО (в два раза). При этом по сравнению со средним по федеральным округам показателем большая интенсивность характерна для СФО, ДФО, УФО, а также для СЗФО (с 2011 г.). На этом фоне интенсивность смертности занятого населения, хотя по значениям коэффициентов m_{ij}^E значительно превышает аналогичные показатели выезда за границу, но имеет тенденцию к снижению по всем округам. Значения выше среднероссийского показателя фиксируются в СФО и ДФО и ПФО (с 2007 г.).

Таблица 4. Динамика интенсивностей внешней эмиграции занятых и их смерти, $m_{ij}^E \times 100$

ФО	2000 г.		2005 г.		2010 г.		2013 г.		2014 г.		2014/ 2000 гг.	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
ЦФО	0,08	0,72	0,04	0,77	0,03	0,60	0,20	0,55	0,28	0,55	3,50	0,76
СЗФО	0,14	0,82	0,06	0,94	0,03	0,67	0,54	0,59	1,09	0,59	7,79	0,72
ЮФО	0,13	0,71	0,07	0,73	0,03	0,61	0,14	0,57	0,25	0,57	1,92	0,80
СКФО	0,12	0,57	0,06	0,66	0,02	0,52	0,05	0,46	0,11	0,46	0,92	0,81
ПФО	0,07	0,72	0,04	0,82	0,02	0,69	0,10	0,65	0,23	0,66	3,29	0,92
УФО	0,15	0,74	0,07	0,79	0,04	0,61	0,27	0,60	0,33	0,60	2,20	0,81
СФО	0,22	0,87	0,12	1,02	0,04	0,77	0,13	0,72	0,21	0,73	0,95	0,84
ДФО	0,19	0,82	0,05	0,96	0,05	0,75	0,41	0,66	0,47	0,67	2,47	0,82

Анализ структуры межрегионального движения может быть проведен на базе вероятностей итоговых за отчетный год переходов из исходных состояний в конечные (элементы матрицы P^E). Такие оценки позволяют исследовать движение занятого населения, используя результаты, полученные для дискретных марковских моделей [6, 2]. Элементы матрицы P^E позволяют выявить наиболее вероятные направления переходов занятых за отчетный год.

Анализ данных табл. 5 показывает, что для каждого региона вероятность остаться в нем превосходит все прочие вероятности и оценивается от 0,94 (УФО) до 0,97 (СФО) в 2014 г. Среди межрегиональных потоков занятого населения можно выделить ряд направлений, по которым вероят-

ности перехода значительно превосходят большинство других. Если, например, установить в качестве условного порога величину $1/8=0,13$, то ее превосходят все потоки в ЦФО, 5 потоков из 7 в СЗФО и ПФО, 4 потока в ЮФО и УФО, 3 потока (два из соседних) в СФО и один поток из СФО в ДФО. Таким образом, пример одного года показывает, что набор наиболее вероятных направлений движения занятого населения ограничен и по их количеству, и с позиции их «адресности».

Таблица 5. Оценки вероятности итоговых перемещений, $p_{ij}^E \times 100$, федеральные округа РФ, 2014 г.

Прибытие Выбытие	Прибытие							
	ЦФО	СЗФО	ЮФО	СКФО	ПФО	УФО	СФО	ДФО
ЦФО	96,75	0,20	0,30	0,10	0,15	0,05	0,05	0,03
СЗФО	0,55	96,31	0,12	0,06	0,18	0,09	0,07	0,04
ЮФО	1,95	0,36	95,72	0,20	0,17	0,33	0,13	0,11
СКФО	1,93	0,29	0,63	95,72	0,12	0,43	0,11	0,07
ПФО	2,16	0,26	0,10	0,02	94,91	1,26	0,08	0,06
УФО	0,25	0,12	0,13	0,07	0,38	93,99	0,15	0,03
СФО	0,21	0,11	0,13	0,03	0,08	0,75	97,28	0,27
ДФО	0,34	0,23	0,26	0,04	0,13	0,06	0,30	96,95

Поскольку используемая система показателей позволяет дать оценки интенсивностям (вероятностям) движения занятого населения в различных формах, проранжируем для каждого федерального округа направления выбытия из него по степени интенсивности (исключая внутрирегиональные перемещения). В табл. 6 представлены ранги для каждого направления выбытия (ранг равный единице соответствует наибольшей оценке). Последние три состояния (9, 10, 11) соответствуют трем внешним направлениям выбытия («выбывшие за пределы России (население трудоспособного возраста)», «умерло», «балансирующий вектор»). Для трех федеральных округов (ЮФО, СКФО и ПФО) вероятность переезда в ЦФО превышает вероятности перемещения во все другие состояния. Для СЗФО наиболее высокой является вероятность уехать за пределы России. Вероятность умереть на первом месте в СФО и ДФО; для ЦФО и УФО первое место занимаетбалансирующий вектор-столбец (что актуализирует работу в направлении его детализации). Десятый столбец аккумулирует в себе 1–3 места по интенсивности выбытия в это состояние занятого населения из всех федеральных округов.

Таблица 6. Ранги оценок вероятностей итоговых перемещений (выбытий), 2014 г.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ЦФО		5	4	7	6	8	9	10	3	2	1
СЗФО	4		6	9	5	7	8	10	1	2	3
ЮФО	1	3		6	7	4	8	9	5	2	10
СКФО	1	5	2		7	4	8	9	6	3	10
ПФО	1	5	6	10		2	8	9	4	3	7
УФО	5	8	7	9	3		6	10	4	2	1
СФО	5	7	6	10	8	2		3	4	1	9
ДФО	4	7	6	10	8	9	5		2	1	3

Регулярный мониторинг процессов территориального движения и использования трудовых ресурсов, а также прогнозирование структуры занятости населения в целях анализа происходящих изменений на рынке труда требуют развитой статистической базы, а также системы показателей, рассчитываемых на ее основе. БТДЗН является адекватным прогнозно-аналитическим инструментарием исследования динамики российского и региональных рынков труда и позволяет интегрировать и представлять в рамках одной таблицы различные формы движения занятого населения. В условиях качественной и количественной несбалансированности спроса и предложения рабочей силы в региональном разрезе предлагаемый БТДЗН может стать основой для управленческих решений на различных уровнях их принятия.

Литература

1. Бреев Б. Д. Подвижность населения и трудовых ресурсов. М.: Статистика, 1977. — 175 с.
2. Единак Е. А., Коровкин А. Г. Вопросы построения баланса территориального движения занятого населения (на примере федеральных округов РФ) // Проблемы прогнозирования. 2014. № 3. с. 72–86.
3. Единак Е. А., Коровкин А. Г., Королев И. Б. Оценка взаимосвязи масштабов различных форм территориального движения занятого в экономике РФ населения: балансовый подход // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН / М: МАКС Пресс. 2016. с. 562–585.
4. Единак Е. А., Коровкин А. Г., Королев И. Б. Масштабы, структура и место внешней трудовой миграции в движении занятого в экономике РФ населения // Иностранная рабочая сила на российском рынке труда: новые подходы к учету и анализу внешней трудовой миграции. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. — Брянск: ООО «Новый проект», 2016. с. 58–67.
5. Коровкин А. Г. Движение населения и трудовых ресурсов: опыт анализа и прогнозирования // Мы и наши планы. М.: «Мысль», 1986. — с. 160–186.
6. Коровкин А. Г. Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.: МАКС Пресс, 2001. — 320 с.

Куксова О. Д.

аспирант кафедры управления человеческими ресурсами
ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова»
(г. Москва, Россия)

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА НА РАЗВИТИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

Аннотация. Внедрение новых компьютерных технологий вызывает социальные изменения, образуется новый тип общества — информационный. Такой тип общества принципиально отличается от индустриального генерированием информации, а не материальных ценностей, и скоростью обмена данными. Развитые технологии формируют новый общественный уклад в экономике и бизнесе — возникают новые отрасли вокруг интеллектуального производства, сворачиваются традиционные отрасли, расширяется сфера услуг. Современный этап индустриализации основан уже не на дешевой рабочей силе, а на совершенно другом человеческом ресурсе - интеллекте, компетенциях. На рынок труда будут влиять две группы факторов — социально-демографическая ситуация и развитие новых технологий. Главным направлением государственной политики занятости в развивающемся информационном обществе должно стать предоставление каждому трудоспособному члену общества возможности в наибольшей степени реализовывать свой потенциал, получая достойное вознаграждение за свой труд.

Ключевые слова: информационное общество, рынок труда, занятость, технологии.

JEL коды: J21, J24.

Существующие институты — деловые, общественные, политические переживают кардинальную трансформацию, вызванную прогрессирующим распространением информационных технологий. Внедрение новых компьютерных технологий вызывает социальные изменения, образуется новый тип общества — информационный. Такой тип общества принципиально отличается от индустриального генерированием информации, а не материальных ценностей, и скоростью обмена данными.

Понятие «информационное общество» впервые было применено Фрицем Махлупом, американским экономистом, в работе «Производство и распределение знаний в Соединенных Штатах» в 1962 году [2, 13]. Также о понятии «информационное общество» [1, 4] заговорил в конце 60-х годов японский ученый-исследователь Е. Масуда и профессор Токийского университета Ю. Хаяши. Комиссия Европейских сообществ в мае 1995 г. определила информационное общество как глобальное общество, для которого характерно отсутствие временных и пространственных границ.

Развитые технологии формируют новый общественный уклад в экономике и бизнесе – возникают новые отрасли вокруг интеллектуального производства, сворачиваются традиционные отрасли, расширяется сфера услуг (медицинские, информационные, образовательные, финансовые, транспортные), автоматизация носит всеобщий характер. С помощью внедрения новых технологий могут быть достигнуты цели развития тысячелетия ООН. К 2025 г. исчезнет до 50% рабочих мест, существующих сегодня. Еще через 20 лет 60% работы, которую выполняют люди, получат машины.

По данным Всемирного экономического форума, в исследовании *The Future of Jobs*, к 2020 году на мировом рынке труда прибавится около 2 млн. рабочих мест, но, в то же время, 7 млн. исчезнут. По представленным данным прослеживается тенденция, что рабочие места появятся в интеллектуальных и высокотехнологичных сферах, но сократятся в реальном секторе и сфере административной работы. По мнению руководителя «Google» Эрика Шмидта, в обозримом будущем на смену Интернету придет множество мощных технических платформ, что повлияет на рынок труда, каждое новое рабочее место в сфере высоких технологий приводит к возникновению семи вакансий в других отраслях, а с появлением единого цифрового рынка Европы их количество возрастет до 11 [4].

Рабочих мест исчезнет в 3,5 раза больше, чем прибавится: 7,1 млн против 2 млн. На рынок труда будут влиять две группы факторов — социально-демографическая ситуация и развитие новых технологий. 65% нынешних первоклассников через многие годы получают профессии, которых пока еще нет. И причиной тому станет повсеместное использование больших данных, облачных технологий, мобильного интернета. На занятость в промышленности сильно повлияют новые производственные технологии и 3D-печать (количество рабочих мест будет сокращаться на 3,60% ежегодно) и в значительно меньшей степени — роботизация и развитие автоматического транспорта (сокращение на 0,83%).

Нынешняя индустриализация нуждается в таком человеческом ресурсе, как интеллект, компетенции. Под влиянием четвертой промышленной революции, рабочие места, такими, как мы привыкли их видеть, продолжат претерпевать изменения в ближайшем будущем под влиянием новых технологий. Привычные нам компетенции будут также трансформироваться. На смену традиционным рабочим местам будут создаваться инновационные, которые потребуют от работников уделять больше внимания таким навыкам как быстрая обучаемость, умение принимать нестандартные решения, планировать работу. Экономике требуется все более и более квалифицированный персонал, но в меньшем количестве. В целом занятость вырастет там, где требуются анализ данных и управле-

ние сложными технологическими процессами, а упадет там, где велика доля рутинного, неквалифицированного труда, следует из отчета ВЭФа. Чтобы быть готовыми к завтрашнему дню, необходимо постоянное обучение и наращивание компетенций. Социальная дифференциация в обществе будет проводиться именно на основе доступа к качественно различным моделям образования.

По оценкам исследователей из Martin School's Programme on the Impacts of Future Technology, около 45% традиционных рабочих мест будут замещены роботами и компьютерными программами. Люди будут выполнять работу, которую не смогут выполнить роботы, как следствие, работа приобретет более творческий характер. Все чаще к работе над проектами будут привлекаться фрилансеры, которые по определению не так зависят от иерархии компании и отдельных руководителей. Проектные команды могут взаимодействовать виртуально, и многие компании сокращают офисные площади. В частности, компании, занятые творческой работой, создают коворкинги за пределами территории или переоборудуют лишние площади под рабочее пространство клубного типа, где арендаторы поддерживают дружелюбную атмосферу. По оценкам компании J'son & Partners к 2020 г. 20% сотрудников российских компаний будет работать удаленно. Для сравнения, 53 млн. американцев занимаются внештатной работой. Это около 34% трудоспособного населения США.

На развивающемся рынке удаленной работы формируется своя инфраструктура, представленная сайтами для поиска удаленной работы. Первый подобный ресурс [www. Elance. Com](http://www.Elance.com) обозначил распространение новой категории работников — электронных фрилансеров. Другими мировыми источниками являются [www. Guru.com](http://www.Guru.com), [www. Getfreelancer.com](http://www.Getfreelancer.com). В России крупнейший ресурс — www.free-lancer.ru, чья аудитория составляет более 100 тыс. человек.

Среди российских организаций, который поощряют удалённую работу, — компания «Вымпелком» известная под брендом «Билайн»). Летом 2016 года «Билайн» объявил о намерении до конца 2017 года перевести на удалённое сотрудничество от 50% до 70% персонала. В 2015 году в компании запущен пилотный режим проекта BeeFree, каждый из трехсот участников которого по утрам составляет список задач, которые намерен решить в течение дня, и в 92% случаев этот список выполняется, поясняет представитель компании. Это позволит руководству сократить примерно треть всех офисов и существенно сэкономить. В МТС возможность работы из дома распространяется как на все рабочие дни, так и на отдельные, для этого необходимо согласование непосредственного руководителя. В «МегаФоне» говорят, что их сотрудники могут работать дистанционно, если это эффективно с точки зрения бизнес-процессов, но массово запускать такую практику компания не планирует, отмечая, что при дис-

танционной работе сложнее четко ставить задачи и осуществлять мониторинг результатов.

Переход на удаленную работу является глобальным трендом рынка труда. Доля таких работников будет увеличиваться, а работодатели все больше функций будут передавать сотрудникам для выполнения вне офиса. Современные комплексные программные продукты позволят работодателям контролировать результат удаленных работников, снижая операционные издержки, а сами работники, в свою очередь могут повысить качество своей жизни, имея возможность балансировать между работой и личным временем.

Подробнее рассмотрим проблемы и перспективы развития российского рынка труда при переходе к информационному обществу. Согласно «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» планируется создание и модернизация 25 млн высокопроизводительных рабочих мест к 2020 г., что потребует увеличения инвестиций в человеческий капитал. Для достижения поставленных целей руководству страны предстоит решить ряд проблем. Согласно данным, представленным на Рис. 1. в структуре ВВП РФ преобладает сфера услуг (62,2 %) и сфера производства (33,1%).

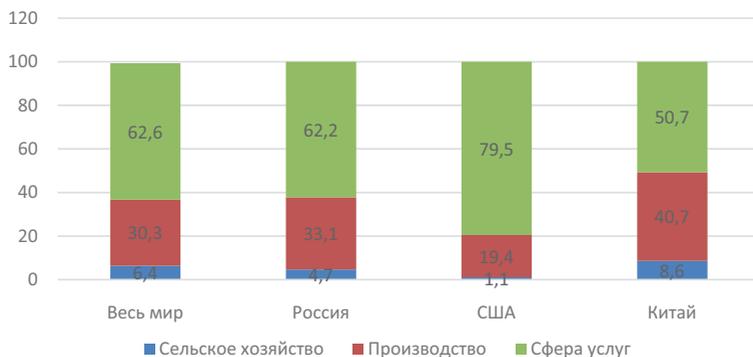


Рис. 1. Структура ВВП стран по отраслям, %, 2016 г. Составлено автором по [5].

В сферу услуг вошли такие сегменты как, строительство, торговля, транспорт, связь, гостиницы, рестораны, финансы, операции с недвижимостью, образование, здравоохранение, государственное управление, коммунальные услуги. Доля сферы услуг в России равна общемировым показателям, но ниже (на 17,3 %), чем в США. В российской экономике преобладают традиционные промышленные предприятия с низким уровнем использования знаний и технологий, неэффективными процессами организации бизнеса и производства (отчасти из-за отсутствия конкуренции) [3, 26-27].

Согласно «Демографическому прогнозу до 2030 года», представленному Федеральной службой государственной статистики, при неблагоприятном варианте прогноза численность населения России снизится на 3,5 млн. человек. Согласно долгосрочным прогнозам ООН численность населения России с 2020 г. по 2050 г. снизится на 14,3 млн. человек, что приведет к сокращению численности трудовых ресурсов и более интенсивному их использованию.

Согласно данным ОЭСР один российский работник трудится примерно 2000 часов в год со средней производительностью 20 долларов за отработанный час. В странах с самыми высокими показателями производительности труда работники работают лишь по 1400 часов в год, но производительность у них в три раза выше. Россия уже почти исчерпала свои трудовые резервы, а до экономического кризиса в 2007 г. она использовала 80% имеющихся трудовых ресурсов [3, 26-27]. В России производительность труда ниже, чем в Евросоюзе и в США в 2 и 2,5 раза соответственно. По данным ОЭСР в России показатель эффективности (отношение ВВП к проведённым на работе часам) равен 25,9 доллара, а в США – 67,4, в Люксембурге – 95,9 доллара [6]. В 2015 г. эффективность труда на одного работника составила около 12 долл. США в час. Низкая производительность труда в России связана с износом оборудования, применением устаревших технологий, неэффективным использованием трудовых ресурсов.

В тоже время, по данным Росстата внутренние затраты на исследования и разработки в 2015 г. увеличились на 13% по сравнению с 2014 г. Количество приобретенных организациями новых технологий (технических достижений), программных средств в целом по высокотехнологичным и наукоемким видам экономической деятельности снизились в 2015г. по сравнению с 2014г. в 1,6 и 1,2 раза соответственно. Коэффициент обновления основных фондов по высокотехнологичным видам деятельности составил 17,6 % в 2015 г., что выше на 4,4 %, чем в 2014 г.

Возникает необходимость совершенствования производственных технологий и более интенсивного использования трудовых ресурсов для роста производительности труда. Как правило, страны с низкой производительностью труда используют устаревшие технологии, неэффективные процессы организации бизнеса и производства, имеют низкий уровень применения знаний и внедрения технических инноваций, и часто для них характерны в целом неблагоприятные внешние условия ведения бизнеса и обеспечения конкурентоспособности [3, 26-27].

Структурные преобразования в экономике приводят к вымыванию и перетеканию работников из одних отраслей в другие, при этом часть из них имеют шанс остаться безработными. Современные средства производства и коммуникации, повышение информатизации и компьюте-

ризации большинства отраслей экономики требуют от работников совершенно иного подхода к своим навыкам и умениям. Для преодоления вызовов информационного общества, становление которого продолжит оказывать влияние на российский рынок труда, необходима трансформация национальной политики в сферах занятости, науки и технологий, образования, в том числе, особое внимание необходимо уделить формированию компетенций, требуемых в информационном обществе.

Литература

1. *Дятлов С. А.* Информационно-сетевая экономика: структура, динамика, регулирование: монография / С. А. Дятлов, В. П. Марьяненко, Т. А. Селищева. — СПб.: Астерион, 2008.
2. *Селищева Т. А.* Структура российской экономики: на пути к информационному обществу [Электронный ресурс] / Т. А. Селищева. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2006. — 184 с. — Режим доступа: <http://znaniium.com/>
3. Развитие навыков для инновационного роста в России. — М.: «Алекс», 2015.
4. <https://rg.ru/2015/01/23/inet-site-anons.html>
5. <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/us.html>
6. <http://argumenti.ru/economics/n562/471753>

Дегтярев А. В.

Аспирант кафедры экономики труда и персонала
Московского Государственного Университета им. М.В.Ломоносова
Экономический факультет
(г. Москва, Россия)

«ЗЕЛЁНЫЕ» РАБОЧИЕ МЕСТА И НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ КАК ФАКТОРЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация. Перед человечеством стоят ряд глобальных вызовов, таких как охрана окружающей среды, истощение ресурсов, изменения климата, решение проблем бедности и достойный труд. Данные проблемы современности безусловно должны решаться комплексно. Одним из направлений по решению, по мнению автора, могут стать технологии и методики создания зеленых рабочих мест посредством ИКТ. Данные рабочие места могут быть высокоэффективными, высокоинтеллектуальными и инновационными, что поможет снизить количество вредных выбросов в окружающую среду и открыть новые рынки труда для работников и работодателей.

Ключевые слова: дистанционная занятость, «облако», «работа в облаке», информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), зеленые рабочие места

JEL коды: J 110, J 200, J 220, J 290, J 390.

В 21 веке человечество столкнулось с глобальными вызовами современности. Одним из основных вызовов является сохранение окружающей среды и создание условий достойного труда. Рассматривая динамику человеческих ресурсов в трудоспособном возрасте и соотнеся ее с динамикой развития ИКТ, можно предположить, что активный рост ИКТ, носит характер эволюции и не может не сказаться как на рынке труда в частности, так и на государстве, бизнесе и обществе. Безусловно область применения современных ИКТ может найти свое применение в первую очередь в решении глобальных вызовов современности. ИКТ позволяют создавать высокоинтеллектуальные, высокопроизводительные и экологически чистые (зеленые) рабочие места. В первую очередь за счет создания дистанционных рабочих мест, и как фактор эволюции — рабочие места посредством Cloud Computing или «работа в облаке».

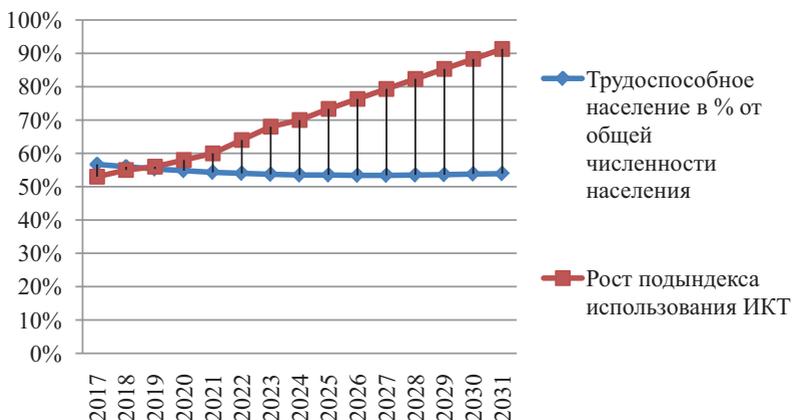


Рис. 1. Соотношение роста ИКТ и численности трудоспособного населения в РФ по оценкам автора на основании данных Росстата и данных ИТУ

Плюсы дистанционной занятости довольно общеизвестны, среди таковых плюсов выделяют следующие гипотезы (данные гипотезы зачастую находят подтверждение в исследованиях):

1. **Здравоохранение.** Улучшение уровня здоровья населения (предполагается, что многие заболевания в современном мире вызваны постоянным пребыванием в офисе и стрессом)

2. **Достойный труд.** Дистанционная занятость позволит создать больше рабочих мест и предоставить доступ к рынку труда большему количеству населения

3. **Преодоление демографической ямы.** За счет расширения рынков труда и предоставления возможности одному работнику осуществлять свой труд на нескольких работодателях, общий процент производительности труда и вклада его в ВВП не должен снижаться на фоне уменьшения численности трудоспособного населения

4. **Высокоэффективность.** Люди более продуктивны, когда работают в привычных и комфортных для себя условиях. Работники проводят в офисе долгие часы, нередко лишь имитируют бурную деятельность, и таким образом переходя на домашнюю работу должна повыситься производительность труда

5. **Интеллектуализация рынка труда.** За счет применения ИКТ для создания рабочих мест увеличивается доля инновационности и технологичности в экономике

6. **Глобальное потепление.** (Изменение климата и связанная с ним угроза в отношении рабочих мест и уровня жизни) «...По мнению ученых, изменения климата происходят главным образом из-за того, что в атмосферу

выбрасывается чрезмерное количество диоксида углерода (CO₂ и других парниковых газов)» [7].

7. Экология. Создание дистанционных рабочих мест и повсеместное внедрение технологий видеоконференцсвязи поможет снизить количество выбросов в атмосферу. Согласно исследованиям «Sierra Club», в результате человеческой деятельности содержание двуоксида углерода (CO₂) в атмосфере увеличилось за последние 100 лет на 30%. Компания «Cisco» подсчитала, что с применением видеотехнологий количество командировок сможет сократиться на 30%. Компания «Vodafone» отказавшись от 13 500 перелетов в год сократила таким образом выбросы CO₂ в атмосферу на 5500 тонн [6]. Исследования «Greenpeace» свидетельствуют, что «...мощный джип «внедорожник» или большой лимузин выбрасывают 1,3 тонны CO₂, проезжая менее 3000 км. Небольшому экономичному автомобилю нужно проехать до 18000 км, чтобы выбросить в атмосферу такое же количество парниковых газов». Согласно исследованиям 40% вредных выбросов в атмосферу происходит в результате сжигания нефтепродуктов, использующихся в автомобилях и самолетах [7].

Концепция предлагаемая автором — поддержка, продвижение и пропаганда на различных уровнях (среди населения и домохозяйств), государством и бизнесом дистанционной занятости нового типа — «работа в облаке». При данном подходе и работник и работодатель посредством технологий Cloud Computing находятся в «облаке» и осуществляет весь комплекс взаимодействия и процесс производства посредством ИКТ. Данные рабочие места подпадают под критерии «зеленых» рабочих место по версии ILO [8]. Согласно ILO рабочие места могут считаться «зелеными», когда они уменьшают отрицательное воздействие на окружающую за счет прямых и косвенных факторов производства, позволяющих:

- 1) снизить потребление энергии и сырья;
- 2) ограничить выбросы парниковых газов;
- 3) минимизации отходов и загрязнения;
- 4) защиты и восстановления экосистем.

Таким образом по мнению автора с точки зрения применимости ИКТ в создании рабочих мест — каждое рабочее место в «облаке» можно считать «зеленым рабочим местом», поскольку в результате осуществления труда в «облаке» на организацию, расположенную в «облаке», существуют как прямые, так и косвенные факторы способствующие сохранению окружающей среды, т.к. снижается доля вредных производств за счет перехода большей части производств в более экологически чистые за счет автоматизации и роботизации, а так же снижается выброс вредных веществ в атмосферу за счет уменьшения поездок связанных с рабочими активностями, а так же к месту работы. Таким образом увеличение

доли «облачных» и «зеленых» рабочих мест поможет решить обозначенные ILO проблемы.

Литература

1. *Michael Renner, Sean Sweeney, Jill Kubit.* Зеленые рабочие места — «К достойному труду в устойчивом мире с низким содержанием углерода» // ЮНЕ/МОТ/МОР/МКП, 2008 г. (Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World, UNEP/ILO/IOE/ITUC, September 2008, source http://www.unep.org/PDF/UNEPGreenjobs_report08.pdf)
2. *Луданик М. В.* Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. На правах рукописи. — М., 2006.
3. «Дистанционная занятость в РФ». Презентация с пресс-конференции «Битрикс24» и J'son & Partners Consulting
4. Bradley Joseph, James Macaulay Andy Noronha Hiten Sethi «Impact of Cloud on IT Consumption Models», (Survey report Produced in partnership with Intel and Cisco)
5. Электронный ресурс: <http://strategy2020.rian.ru/news/20120301/366265771.html>
6. Электронный ресурс: http://www.cisco.com/web/RU/downloads/broch/Cisco_Video_Collaboration_Guide.pdf
7. Электронный ресурс: <http://www.greenpeace.org/russia/Global/russia/report/2008/12/energy-revolution.pdf>.
8. Электронный ресурс: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/presentation/wcms_195740.pdf.

Лобода Л. А.

магистр 2-го года обучения

ЭФ МГУ имени М. В. Ломоносова

«ЗЕЛЕНАЯ» ЭКОНОМИКА И «ЗЕЛЕННЫЕ» РАБОЧИЕ МЕСТА

Аннотация. Кризисные явления 2008, 2014 и 2016 годов обнажили структурные проблемы в социально-экономическом укладе РФ и породили дискуссии о возможных дальнейших путях ее развития. В условиях исчерпания традиционных источников роста, актуальным становится вопрос о перспективах человеческого капитала как основы для будущего выхода страны на новую кривую развития. Перспективным направлением по данному вопросу считается проблематика «зеленых» инвестиций, эффективность действия которых может быть продемонстрирована на примере реализации концепции «зеленых» рабочих мест в развитых странах, например, в Германии. В рамках статьи концепция экологизации рабочего места рассматривается в ретроспективе, а также в контексте ее совместимости и потенциала внедрения в экономическую модель РФ.

Введение

Современная экономическая парадигма считается наивысшим уровнем развития экономики, которого могла достичь человеческая цивилизация на данном этапе своего развития. Общество информации пришло на смену обществу индустриальному, в основе которого лежало промышленное производство. К сожалению, экономические модели того времени не учитывали тот факт, что, разрабатывая тот или иной ресурс, кроме прямых экономических затрат, общество несло невидимые издержки экологии. Так как рыночная экономика на тот момент учитывала в цене лишь монетизированные потери, то по сути, плата за окружающую среду перекладывалась на следующие поколения.

Такая политика привела к тому, что накопление экологических проблем привело к таким последствиям, как озоновые дыры, глобальное потепление и загрязнение мирового океана. Реалистичность опасений относительно изменения климата и нанесения вреда окружающей среде подтверждаются следующими фактами:

1. С 1850 года усредненная температура воздуха по планете поднялась почти на 1 градус.
2. Согласно некоторым моделям, если температура повысится еще 2 градуса, это может привести к опасным последствиям.

3. Со времени начала промышленной революции уровень углекислого газа в атмосфере увеличился на 30%.
4. Площадь морского льда в Арктике сокращается в среднем на 4% каждые десять лет с 1979 года
5. 9 из 10 самых жарких зарегистрированных лет произошли после 2000 года.¹

Данные явления уже напрямую оказывают негативное влияние на деятельность человека, в связи с чем началась дискуссия о защите окружающей среды, что закономерно привело к рассмотрению идеи экологизации в экономике.

Потенциал реализации концепции «озеленения» экономики

Актуализация угроз разрушения экологического баланса привела к коррекции экономической модели в странах мира, в первую очередь, добавлением фактора экологии. Основная идея данного подхода — если компании хотят получать сверхприбыли, то они должны делать это за счет повышенной эффективности и инноваций, а не за счет эксплуатации природных ресурсов, или же, в противном случае, они должны заплатить цену за нанесённый ущерб. Так, во многих странах было принято решение по введению экологического налога, ужесточению законодательства в сфере экологии, а также заключению межправительственных договоров по сокращению выбросов парниковых газов, самым известным из которых стал Киотский протокол. Он призывал к сокращению выбросов шести парниковых газов в 41 стране, а также в странах Европейского Союза до 5,2 процента ниже уровня 1990 года во время периода действия принятых этими странами обязательств, а именно, в 2008–2012 годах.

Несмотря на противоречивость результатов этого соглашения, в 2016 г. на смену пришло Парижское соглашение. Основные пункты данного соглашения включают в себя следующие согласованные меры:

- Ограничение уровня глобального потепления 2 градуса по Цельсию;
- Заключение договоров, обязывающих страны оказывать индивидуальный вклад в достижение поставленных целей;
- Обеспечить регулярный мониторинг уровня выбросов парниковых газов и мер, по их сокращению, с глобальными проверками результатов каждые 5 лет;
- Обеспечить поддержку развивающихся стран развитыми, поощряя добровольную материальную помощь в рамках ООН;

¹ «Кому и зачем нужна парижская конференция по климату?»; 2015; ВВС; М. Макграт.

- Обеспечить ежегодное выделение \$100 млрд, начиная с 2020 года.;¹
- Выработать объективный и прозрачный механизм оценки «потерь» от изменения климата;
- Обязать применять рыночные механизмы в международной торговле квотами на выбросы для избежание двойного подсчета;
- Выработать механизм, учитывающий влияние вклада одной страны на вклад других.²

Расширения списка мер поддержки экологии свидетельствует о рассмотрении приоритета экологии на мировом уровне как одного из ключевых.

Однако, есть и другая точка зрения. Критики экологического подхода заявляют, что проблема изменения климата очевидно не является такой уж актуальной, что произошла некоторая адаптация человечества к изменяющимся условиям. Более того, за 20 лет постоянных переговоров унифицированное решение относительно приостановки процессов загрязнения атмосферы и глобального потепления так и не было разработано. Сторонники е этого процесса утверждают, что решение может быть принято лишь при достижении консенсуса, и никакие решения не могут быть приняты до тех пор, пока не будут разрешены все спорные вопросы, иначе эффект от мер экологической политики, предпринимаемые отдельными странами, будут нивелированы загрязняющей деятельностью других.

Сейчас получила развитие новая точка зрения на проблему. Вместо рассмотрения экологизации и роста экономики как двух антиподов, многие международные организации заявляют, что «озеленение» экономики — еще не разработанный источник ее роста.

Так, в своем недавнем исследовании зеленой экономики, UNEP пришли к выводу, что экологизация экономики приводит к синергетическому положительному эффекту на социально-экономическую ситуацию в стране. «Озеленение» приводит не только к росту ВВП, а также имеет положительный эффект на экологическую ситуацию, что, в свою очередь, в долгосрочной перспективе приводит к более высокому уровню человеческого капитала, а значит, и ВВП. Важная взаимосвязь существует между искоренением нищеты (обеспечение снабжения продовольствием, воды, энергии и здоровья, а также поддержку фермеров) и повышением сохранности природного капитала.

Реализация потенциала экологизации будет проводится через краеугольный камень «зеленой» экономики — «зеленые рабочие места». Применение этой концепции будет отражаться не только в расширении про-

¹ «Judging the COP21 outcome and what's next for climate action; Commentary; 2016;E3G; N. Mabey, T. Burke etc.

² «Outcome of the UN climate change conference in Paris»; 2015 ; Center for Climate and Energy Solutions — Summary.

изводственных мощностей и предоставлении услуг во многих существующих областях экономической деятельности, но также и в появлении новых видов деятельности в первичном, вторичном и третичном секторах.

В настоящее время, термин «зеленые рабочие места» стал характеризовать любые типы работ, которые каким-либо образом связаны с улучшением экологической ситуации. Однако, по мнению экспертов ОЭСР, такое определение дает слишком оптимистичные прогнозы, которые не совместимы с реальностью. Так, производства и рабочие места, которые сегодня могут быть зелеными, в ходе НТП могут потерять этот статус. Например, производство солнечных батарей считается зеленым производством, тогда как в случае изобретения более эффективного метода производства электроэнергии, они перестанут считаться таковыми. Тем самым, концепция «green jobs» является динамично развивающимся понятием, которое в разных ситуациях может быть по-разному оценено, что предполагает необходимость развития системы учетных единиц и специфического предметного статистического и социального мониторинга.

Базовым считается определение «зеленые рабочие места», предложенное МОТ, — согласно которому это - любые рабочие места, отвечающие принципам достойного труда, и содействующие сохранению и качественному восстановлению окружающей среды, будь то в сельском хозяйстве, промышленности, сфере услуг или управления [ILO, 2008, с. 13]. При этом разработаны и используются и общие индикаторы ОЭСР, по которым можно определить степень экологичности того или иного рабочего места.¹

«Экологизация» экономики РФ

Современные условия развития российской экономики определяются двумя основными факторами: падением цен на нефть и режимом международных санкций [World Bank, 2016]. Несмотря на заявление о том, что нижняя точка кризиса уже пройдена, эксперты сходятся во мнении, что путь к восстановлению будет не легким и что россиянам придется учиться жить в «новой экономической реальности.» Очевиден вывод о том, что необходим поиск новых путей развития общества, так как в условиях кризиса и исчерпаниии традиционных источников экстенсивного роста, - что усугубилось падением мировых цен на нефть и режимом международных санкций, — для всестороннего развития экономики, улучшения делового климата, привлечения инвестиций и развития международных экономических отношений, в нашей стране необходимо будет установить международные стандарты ведения бизнеса, отчетности и трудовых отношений.

¹ Ранее данные материалы уже публиковались в работах автора настоящей статьи; см. список литературы

В рамках политики занятости и рынка труда это может означать что, при переходе Международной организации труда к стандарту «зеленого» рабочего места повсеместно, наша страна — как член МОТ — должна будет действовать аналогичным образом для поддержания экономической активности и улучшения инвестиционного климата. Масштабы и сложность решения этой задачи исследуются специалистами, при анализе соответствия законодательства РФ потенциальным экологическим мерам в сфере рынка труда, Тимофеева С. С. отмечает, что «для «зеленых рабочих мест» целесообразно ввести системы сертификации и стандартов качества охраны труда на каждой стадии жизненного цикла» [Тимофеева, 2016, с. 10]. Это с одной стороны отражает одно из необходимых условий успешной реализации инициативы «зеленых рабочих мест», а с другой — потенциально благоприятные улучшения институциональной среды.

Понимание острой необходимости «озеленения» экономики уже сложилось в обществе. Так, с позиции Председателя правительства РФ Д. А. Медведева: «Экологические инновации, «зеленая» экономика — именно в этих сферах сосредоточены возможности для последующего стабильного развития. Это имеет принципиальное значение в условиях участвовавших сбоев мировой финансово-экономической системы». Несмотря на то, что данное высказывание датировано 2013 годом, потребность в экологизации экономической деятельности только возросла. Это подкрепляется участием РФ в Парижском Договоре 2016 года, посвящённом вопросам сокращения выбросов парниковых газов, а также планом по введению экологического налога в 2017 г и др. Данные мероприятия помогают создать благоприятную институциональную среду для проведения дальнейших инноваций в сфере экологии. Важен и другой аспект — в России функционирует множество международных компаний, российское руководство которых обязано соблюдать общепринятые стандарты компании. К примеру, общую социально-экономическую роль перехода к зеленой экономике отметил П. В. Трифонова: «переход к зеленой экономике, экологически устойчивому развитию России предполагает переход от экстенсивной экспортно-сырьевой модели экономического развития к модернизации». [Трифонов, 2015, с. 6]

Таким образом, для системного снижения возрастающего экологического напряжения необходимо действовать во всех направлениях, в том числе, и на рынке труда на основе Концепции «зеленых» рабочих мест. Более того, именно на сфере занятости населения сосредоточен один из основных акцентов данной Концепции при проведении оценки влияния экологизации экономики на темпы роста. Так как, согласно проведенным исследованиям [Nugent, 2011, с.60], экологические инновации не только не приведут к сокращению численности рабочих мест, а, на-

против, позволят увеличить занятость через создание зеленых рабочих мест, которые являются одним из базисов концепции «устойчивого развития».

Сравнения состояния рабочих мест в России и в Германии по выбранному критерию «зелености»

Для анализа текущей ситуации в сфере экологизации экономики в РФ, в частности, в сфере занятости, необходимо провести сравнение со страной, которая считается наиболее успешной в данном вопросе. Такой подход обусловлен качественным характером показателей, что не дает применить некоторые абсолютные критерии для оценки состояния данной отрасли и эффективности проводимой политики.

Примером такой страны может служить Германия, которую некоторые называют «зеленой супердержавой». Благодаря проводимой политике трансформации экономики в рамках модели устойчивого развития, за 15 лет удалось достичь такого уровня развития возобновляемой энергии, что почти данный сектор обеспечивает почти 30% всей потребности экономики.¹ Агрегируя показатели, доля экологического сектора экономики в ВВП составляет 4.8%, что больше среднего показателя по странам ЕС в 2.5%.

В сфере «зеленых» рабочих мест отсутствует точная, общепринятая статистика, однако, правительство ФРГ как правило относит к такому типу занятости работа с возобновляемыми источниками энергии и работа в сфере защита экологии. Несмотря на то первый показатель потенциально недооценивает, а второй потенциально переоценивает масштабы «зелености» рабочих мест, общее представление о масштабах деятельности данной сферы занятости может быть получено. Так, 250 тыс. Человек работают в сфере возобновляемой энергии и 1.8 млн. в сфере защиты экологии, что составляет 4.5% всей рабочей силы Германии. Тем самым, в рамках сравнения можно принять ФРГ за образец реализации концепции «зеленых» рабочих мест.

Так как качественные показатели «зелености» рабочего места ОЭСР предполагают полную статистическую информации, то в рамках гипотезы о готовности экономики РФ к экологическим инновациям (в плане эффективной отдачи), указанные показатели будут экстраполированы на всю экономику как цельную систему. Однако, так как показатель рабочего места — оцениваемая величина, которая обладает большой дисперсией, то для оценки ситуации будут применены показатели категорий сфера деятельности и организация.

¹ «Germany, the Green Superpower»; 2015; New York Times; T. Friedman.

Если считать, что основная отрасль производства зеленых рабочих мест — возобновляемые источники энергии, то его производство в России обеспечивает 17% всей электроэнергии. Однако, стоит отметить, что большинство ГЭС были созданы еще во времена СССР и с тех пор не были капитально реконструированы¹. Если же не включать гидроэнергию, то доля возобновляемых источников колеблется в пределах 1%. К 2020 планируется нарастить долю до 4.5%.

По состоянию на 2012 год, зеленый экспорт РФ представлял собой лишь товары сельского хозяйства, несмотря на наличие прочих эко-инноваций, их размер не позволяет говорить о формировании внутреннего и внешнего рынка для российских зеленых товаров².

В РФ отсутствуют экологические налоги, в том числе, что считалось долгое время, что экология — не приоритет для развития экономики, что помогло минимизировать издержки предприятий, но создавало негативные экстерналии и не создало стимула к «зеленым» инновациям. В 2017 году намечено введение в РФ экологического сбора, формула которого до сих пор еще не проработано.

Россия участвует почти во всех международных экологических инициативах, так, являлась активным участником Парижской конференции — 2015, на которой был принят новый экологический договор.

В условиях международных санкций и кризисных явлений в экономике, приоритетом для государства является выполнение социальных обязательств, а не экологизация экономики, что свидетельствует

В ФРГ возобновляемые источники были созданы за 15 лет, так что обеспечивая сейчас 30 % всей электроэнергии, планируется к 2020 году достигнуть 45%. Развитие данного сектора позволяет говорить о приоритетах в сфере экологических инновация, что еще больше подкрепляется идеей замены централизованного обеспечения энергии на децентрализованное без потерь для режима полного обеспечения населения энергией.

Выручка ФРГ от деятельности в сфере экологических услуг и товаров составила 2% от ВВП того года, что позволяет говорить о крупных масштабах производства эко-продукции, что подкрепляется крепкими позициями Германии как экспортера данного типа товаров.

Согласно материалам ЕК, установленные ими стандарты являются одними из самых высокочастотных. Так, для защиты окружающей среды применяются экологические налоги. В Германии такая реформа была проведена в 1999 г., и считается причиной ее экологических успехов. Отсюда, можно судить о высоком уровне институциональности экологии в ФРГ.

Германия — участник множества международных объединений по вопросам экологии, также активно участвует на правах локомотива зеленого развития в экологизации мировой экономики.

Проводимая политики экологизации экономики, которая рассматривается как источник интенсивного роста, позволила одновременно достигнуть роста ВВП, производительности труда и снижения выбросов парниковых газов.

Вывод

По результатам проведения качественного исследования, можно выдвинуть гипотезу о том, что на данном этапе развития социально-экономиче-

¹ <http://www.cshp.ru/gidroenergetika/>

² «Green Economic Structures in Modern Business and Society»; 2015; A. Jean-Vasile

ской сферы в РФ «озеленение» рабочего места не окажет влияния как на занятость населения, так и на темпы роста ВВП. Это происходит из того, что концепция «зеленых» рабочих мест не применяется в России, а сами рабочие места в экологическом секторе, как правило, в среднем, не удовлетворяют критериям, которые определяют данную категорию в развитых странах.

В современных условиях развития окружающей среды в РФ, экологизация рабочего места не окажет существенного влияния на экономический рост, что, однако не означает незначимость данной сферы для экономики. Наоборот, в связи с исчерпанием углеродных, «коричневых» экстенсивных источников развития, создание необходимых институциональных условий для воплощения идеи экологических инноваций может стать новым источником интенсивного роста, как и произошло в случае с ФРГ. Несмотря на нереализованность начальных необходимых условий, РФ имеет потенциал для воплощения этой идеи в реальность.

Литература

1. *Колосова Р. П.* Достойный труд — высшая цель и жизненная необходимость // Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в XXI веке». Экономический факультет МГУ, ТЕИС. 2005;
2. *Колосова Р., Лобода Л.* Концепция «Зеленых Рабочих Мест» и их Социальная Значимость для Рынка Труда РФ // V-ый Всероссийский Социологический Конгресс; 2016;
3. *Баймурина Г. Р., Валиахметов Р. М., Колосова Р. П.* Реализация принципов концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере республики Башкортостан). // Уфа: «Гилем». 2012;
4. *Косенко О. И.* Региональный аспект реализации в России принципов концепции МОТ «Достойный труд». Сборник: Сборник материалов академических чтений, проведенных в рамках заседания Научного совета по проблемам социального государства // ИД «АТиСО». 2014;
5. *Тимофеева С. С.* «Зеленая экономика», «зеленые рабочие места» в России и новые производственные риски. // XXI век: Техносферная безопасность [Электронный ресурс]. 2016. вып. 2. URL: http://journals.istu.edu/technosfernaya_bezopastnost/?ru/journals/2016/02/articles/01;
6. *Трифонов П. В.* Зеленые рабочие места — основа эколого-ориентированной экономики в хxi веке // *Стратегии бизнеса* [Электронный ресурс]. 2015. вып.4. URL: <http://www.strategybusiness.ru/jour/article/view/149>;
7. *Nugent J. P.* Changing the Climate: Ecoliberalism, Green New Dealism, and the Struggle over Green Jobs in Canada // *Environment and Planning* [Электронный ресурс]. 2015, vol.47. URL: <http://lsj.sagepub.com/content/36/1/58.abstract>;
8. OECD/ *Martinez-Fernandez C., Hinojosa C., Miranda G.* «Green jobs and skills: the local labour market implications of addressing climate change» [Электронный ресурс]. 2010. URL: www.oecd.org/dataoecd/54/43/44683169.pdf?contentId=44683170;

9. UN, ILO. «Green Jobs: Toward decent work in a sustainable, low-carbon world» [Электронный ресурс].2008. URL: http://www.unep.org/PDF/UNEPGreenjobs_report08.pdf;
10. UN. The System of Environmental-Economic Accounting Central Framework adopted by UN Commission at its 43rd session in 2012. URL: <http://unstats.un.org/unsd/envaccounting/seearev/>;
11. World Bank. Russian Report 2016. URL: <http://www.worldbank.org/en/country/russia/publication/rer>.

Печерская Е. А.

Аспирант второго года обучения

Россия, Москва

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова,

Экономический факультет

Кафедра экономики труда и персонала

e-mail: pecherskay@mail.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация. На сегодняшний день вопросы трудовой занятости лиц с ограниченными возможностями являются важными для российского общества. Не смотря на усилия представителей государственной власти, работодателей и самих инвалидов, существует множество барьеров на пути их успешной профессиональной деятельности.

Предлагаемая Вашему вниманию статья не только описывает проблемы трудоустройства людей с инвалидностью, но и рассказывает о том, какая работа в данном направлении уже ведется, каких результатов удалось достичь и какие основные нормативно-правовые акты осуществляют защиту прав на труд людей с инвалидностью.

Исходя из анализа актуальных проблем занятости инвалидов, автором предлагаются рекомендации по улучшению ситуации с трудоустройством людей с инвалидностью.

Ключевые слова: рынок труда, лица с ограниченными возможностями, специально созданные рабочие места, специальные предприятия.

JEL коды: E 24; J23; J 40.

Согласно данным официальной статистики в Российской Федерации насчитывается около 12,8 млн. инвалидов [8]. Уровень инвалидизации составляет 9,2%. Из 2,57 млн. людей с инвалидностью трудоспособного возраста работает лишь 817,2 тыс. человек или 31,9%.

Если представленные цифры сравнить с предыдущим периодом, то ситуация с трудовой занятостью людей с инвалидностью улучшается. По данным Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации уровень трудоустройства инвалидов с 2011 года увеличился на 7,5% и составил на 1 января 2016 года 42,4% от численности соискателей с инвалидностью, обратившихся в органы службы занятости за содействием

в поиске подходящей работы» [7]. В I квартале 2016 года от инвалидов поступило 37,3 тысяч официальных заявлений о содействии в поиске подходящей работы, из которых работу нашли 10,8 тысяч человек — то есть около трети. В ближайшем будущем ожидается рост количества трудоустроенных граждан с инвалидностью, так как в рамках Государственной программы «Доступная среда» предусмотрено увеличить долю занятых инвалидов в общей численности инвалидов с 28,2% в 2015 году до 40% в 2020 году» [7].

Несмотря на все положительные изменения в решении проблем трудоустройства людей с инвалидностью, во взаимоотношениях между органами государственной власти, людьми с инвалидностью и рынком труда есть множество непониманий и противоречий, связанных с ненадлежащим исполнением законов, сопротивлением ко всему новому, и конфликтами интересов.

Трудовым законодательством Российской Федерации и международными правовыми нормами (например, Конвенцией ООН «О правах инвалидов» или документами Международной организации труда) определено право людей с инвалидностью на труд, осуществляемый в соответствии с требованиями к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы и установленный по результатам медико-социальной экспертизы. В частности Трудовой кодекс Российской Федерации содержит основные права и льготы при приеме людей с инвалидностью на работу и в процессе их трудовой деятельности и исключает разного рода дискриминации лиц с ограниченными возможностями.

Дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, содержит статья 13. Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации, через разработку и реализацию программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций, установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам.

Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» является основным нормативно-правовым актом, защищающим права людей с инвалидностью в нашей стране и определяющим государственную политику в данной области. Цель, которой — «обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод, предусмотренных российским и международным законодательством» [3].

Создание условий для трудоустройства людей с инвалидностью предполагает Указ Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в котором перечислены меры поддержки людей с инвалидностью как в процессе трудоустройства и поиска работы, так и адаптации на рабочем месте. Основным источни-

ком финансирования мероприятий по содействию занятости и созданию комфортных условий для проживания людей с инвалидностью служат средства Федерального бюджета, выделяемые в рамках Государственной программы «Доступная среда» на 2011-2020 годы. Как отмечалось ранее, благодаря реализации данной программы, наблюдается рост числа трудоустроенных специалистов с инвалидностью.

Содействие занятости лиц с ограниченными возможностями заключается не только в создании условий для их трудоустройства, но и предполагает проведение исследований в области труда инвалидов. Большинство институтов и ВУЗов нашей страны проявляет интерес к проблемам профессиональной деятельности людей с инвалидностью. Среди основных хотелось бы выделить учреждения, которые не только ведут научные разработки в данной области, но также на практике осуществляют поддержку людей с инвалидностью в поиске работы. Например, факультет социологии Санкт-Петербургского государственного университета изучает проблемы получения высшего образования людьми с инвалидностью. Российский государственный социальный университет занимается разработками и внедрением в жизнь новых технологий содействия занятости и сопровождения инвалидов, осуществляет юридические консультации людям с инвалидностью, испытывающим сложности в трудоустройстве. Московский государственный психолого-педагогический университет осуществляет обучение молодежи с инвалидностью и оказывает содействие их трудоустройству. Московский государственный технический университет имени Н. Э. Баумана разрабатывает образовательные программы, адаптированные для студентов с инвалидностью и осуществляет их обучение. Данный список можно продолжать бесконечно.

Однако современные исследования в данной области, разработка и внедрение передовых программ содействия занятости людей с инвалидностью, а также российское трудовое законодательство не дают гарантий эффективного трудоустройства людей с инвалидностью. Существует множество препятствий на пути к профессиональной деятельности граждан данной категории, среди которых: неготовность работодателя к приему на работу специалиста с инвалидностью; неэффективная государственная социальная политика и неэффективное расходование бюджетных средств на трудоустройство людей с инвалидностью; личные проблемы людей с инвалидностью.

Как показывает практика, неготовность работодателя к приему на работу специалиста с инвалидностью является одним из главных, а иногда и непреодолимых барьеров на пути трудоустройства людей с инвалидностью. У работодателя возникает ряд опасений по отношению к сотруднику с инвалидностью. Например, справится ли инвалид со своими профессиональными обязанностями, как адаптируется на рабочем месте,

не потребуется ли ему дополнительная помощь (включая медицинскую). Из-за стереотипов, существующих в обществе, работодатели считают, что люди с инвалидностью могут выполнять работу, связанную с физическим трудом, а способности людей с инвалидностью к интеллектуальному труду не учитываются. Большинство работодателей не желают принимать на работу человека с инвалидностью, да еще и переоборудовать под него рабочее место. В данном случае необходимо говорить не только о стереотипах, но об экономической стороне вопроса, где руководитель думает больше об издержках, связанных с приемом на работу сотрудника, чем о его экономической отдаче. Иногда работодатели отказывают в приеме на работу человеку с инвалидностью, не зная о существовании государственных программ, направленных на помощь в трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями.

Одной из причин подобной ситуации является неэффективная государственная политика содействия занятости инвалидов. На сегодняшний день социальная политика государства в отношении людей с инвалидностью основана не только на поддержке, помощи и защите людей с инвалидностью, но и на содействии трудоустройству специалистов с инвалидностью на рынке труда. В России заложена основа правовой базы социальной защиты инвалидов, созданы необходимые предпосылки обеспечения инвалидам гарантий трудоустройства, но механизм действия закона недостаточно продуман и отработан. Несмотря на все усилия государства, занятость людей с инвалидностью остается на низком уровне, а их потенциал на российском рынке труда не используется в полном объеме.

Законодательные акты, защищающие право на труд людей с инвалидностью, очень часто создают барьеры для их трудоустройства, предполагая более щадящий график работы специалистов данной категории, предоставляя различные льготы, особый режим труда и отдыха, и другие виды помощи, в тоже время ограничивают в выборе профессий и возможностей применения своего труда. А если человек с инвалидностью признан нетрудоспособным, он практически лишается возможности трудоустройства.

Принятые законы, защищающие право на труд не всегда эффективны. Например, законодательство, регулирующее вопросы квотирования рабочих мест, предполагает квоты при приеме на работу инвалидов, но не определяет санкции в отношении работодателей в случае невыполнения ими установленной квоты. Большинство рабочих мест, предлагаемых инвалидам по квотам, не соответствуют образованию и состоянию здоровья людей с инвалидностью, и являются низкооплачиваемыми, не обеспечивающими прожиточный минимум. Неэффективность данного закона позволяет многим работодателям формально трудоустраивать инвалидов, чтобы не нести ответственности в рамках данного закона.

Еще одной проблемой социальной политики государства является неэффективное расходование бюджетных средств, направленных на трудоустройство людей с инвалидностью, которые в виде субсидий передаются организациям, занятым решением вопросов занятости инвалидов. В соответствии с доведенными Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации лимитами бюджетных обязательств на 2016 год, в соответствии с Федеральным законом от 14.12.2015 № 359-ФЗ «О федеральном бюджете на 2016 год» общая сумма субсидии составляет 167 040,0 тыс. рублей. По результатам конкурса, проводимого данным ведомством, выделенная сумма субсидий будет распределена между восьмью инвалидными некоммерческими организациями, среди которых Всероссийское общество инвалидов, Общество глухих, Общество слепых, Региональная общественная организация «Перспектива» и другие. Данные средства должны пойти на создания рабочих мест и трудоустройства людей с инвалидностью, а также на поддержку существующих специальных предприятий инвалидов. Субсидий на создание условий для трудоустройства инвалидов выделяются ежегодно, но количество рабочих мест для специалистов с ограниченными возможностями растет медленными темпами. Отсюда возникает вопрос об эффективности использования средств Федерального бюджета.

Может быть, на данные деньги эффективнее было бы запустить временное производство и как следствие создать новые рабочие места не только для людей с инвалидностью, но и для работников без инвалидности.

Сейчас все чаще говорят о трудоустройстве на «открытом» рынке труда, но при этом забывают успешные 90-летний опыт работы специальных предприятий. На которых могли трудиться люди с тяжелыми формами инвалидности и не только получать гарантированную оплату труда, но и приносить пользу стране. На данный момент огромные площади, где когда-то спецпредприятия работали, пустуют или сдаются в аренду. Ассортимент продукции, который выпускался в советское время устарел, не пользуется спросом у потребителей или кто-то решил, что данную продукцию выгоднее закупать за рубежом (например, бытовые приборы, розетки, выключатели и т.д.), чем производить на данных специальных предприятиях.

Между тем, какие бы мероприятия не разрабатывались и внедрялись для создания условий трудоустройства людей с инвалидностью, на эффективность трудовой занятости инвалидов можно рассчитывать только при условии высокой трудовой активности самих людей с инвалидностью, которые сталкиваются с рядом личностных проблем. К личностным проблемам следует отнести проблемы правового и информационными характера и трудности, связанные с физическим состоянием людей с ин-

валидностью и уровнем их работоспособности. Например, трудоустройство людей, пользующихся коляской, усложняется по причине отсутствия необходимых условия для беспрепятственного доступа в помещения, достаточно вместительных лифтов или туалетных комнат, оборудованных специально для людей с инвалидностью. Очень часто вакансии, предложенные работодателем, не устраивают людей с инвалидностью, рабочие места не всегда приспособлены для инвалидов той или иной группы, а иногда несут в себе опасность здоровью. Важным являются психологические барьеры людей с инвалидностью, включая комплексы и страхи, заниженную самооценку.

Изучив актуальные проблемы занятости и трудоустройства людей с инвалидностью, можно сделать выводы, что:

1. Существует необходимость комплексного подхода к решению проблем занятости и трудоустройства инвалидов, а не реализации каких-то отдельных разрозненных программ.

2. Необходимо создавать новые производства, опираясь на опыт работы специальных предприятий. Что позволит создавать новые рабочие места как для людей с инвалидностью, так и без инвалидности. Кроме этого результаты работы данных предприятий положительно отразятся на экономике в целом.

3. Необходимо создать службу поддержки и адаптации молодежи с инвалидностью в процессе трудоустройства и на рабочем месте. Желательно, чтобы сотрудниками данной службы были и люди с инвалидностью, которые уже преодолели барьеры профессиональной адаптации.

4. Трудоустройство людей, имеющих группу инвалидности, возможно. Согласно законодательству, компании обязаны предоставлять таким гражданам рабочие места в размере, предусмотренном квотой. Но при этом организация должна учитывать индивидуальные особенности человека, а также особенности, связанные с его заболеванием.

5. Существует достаточно большое количество норм и правил, которые обеспечивают защиту и поддержку людей с инвалидностью. Эти нормы могут различаться в зависимости от заболевания человека, региона проживания и других факторов. Именно поэтому каждый конкретный случай трудоустройства должен рассматриваться работодателем индивидуально.

6. Институты и учреждения высшего образования ведут не только научную деятельность в области труда, но и на практике оказывают содействие занятости молодежи с инвалидностью.

Литература

1. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/10164333/#ixzz4MQDnWsk0>;

2. Постановление Правительства РФ от 01.12.2015 № 1297 (ред. от 25.05.2016) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011–2020 годы». Официальный сайт Компании «Консультант-Плюс»: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189921/;
3. Семикова Н. В. Проблема трудоустройства инвалидов // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2012. № 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2012/01/326> (дата обращения: 12.11.2015);
4. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/70170950/#ixzz4MQ8yeGjW>;
5. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/10164504/#ixzz4MQ9fu2nE>;
6. Федеральный закон от 23 февраля 2013 г. № 11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов» <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/458028/#ixzz4MQBuEieM>;
7. Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации: <http://www.rosmintrud.ru/>;
8. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: <http://www.gks.ru/>;
9. <http://dislife.ru/materials/166>.

Фетисова Н. Э.

Аспирантка третьего года обучения
Костромской государственной университет
Институт управления, экономики и финансов
(г. Кострома, Россия)

КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ)

Аннотация. Механизм функционирования рынка труда — это взаимодействие спроса на рабочую силу и рабочие места и их предложения на рынках рабочей силы и рабочих мест, установление результатов этого взаимодействия, обеспечивающее подготовку условий для осуществления процесса труда, достижения сбалансированности факторов производства и рациональной занятости.

В процессе функционирования рынка труда осуществляются согласование экономических интересов субъектов трудовых отношений, дается импульс к повышению эффективности производства за счет направленности и своевременного перераспределения ресурсов, сосредоточенных на рынке рабочих мест и рынке рабочей силы.

Ключевые элементы в формировании и функционировании регионального рынка труда имеют комплексный механизм от неотложных мер по снижению напряженности на рынке труда и осуществления активной политики занятости в регионах до стабилизации функционирования рынка труда.

Каждый субъект Российской Федерации имеет свои особенности в функционировании регионального рынка труда, в том числе, и Костромская область. Выявление особенностей отражает проблемные аспекты в региональном рынке труда Костромской области.

Ключевые слова: рынок труда, региональный рынок труда, трудовая миграция, иностранная рабочая сила, трудовая мобильность, безработица, занятое население, городское и сельское население.

JEL коды: J23, J48, J60

Отношение численности занятых граждан к общей численности населения в субъекте Российской Федерации отражает участие населения региона в трудовой деятельности, при этом проявляется тесная зависимость уровня занятости населения от общей демографической ситуации в регионе, т. е. от рождаемости, смертности и естественного прироста населения, ряда экономических и социальных показателей [1, 141].

Региональный рынок — это совокупность социально-экономических процессов и отношений в сфере обращения товаров и услуг, которые формируются под влиянием определенных особенностей спроса и предложения каждого региона и с учетом различных методов регулирования конъюнктуры рынка и процессов принятия коммерческих решений [1, 141].

Рынок труда, в целом, рассматривается как пространство, на территории которого тесно взаимодействуют работники и работодатели, в результате чего для каждого товара (труд) устанавливается равновесный объем спроса и предложения, при том, что труд имеет и экономическую, и социальную ценность [1, 141].

Региональный рынок труда — это пространство, где цена и количество труда определяются взаимодействием спроса (со стороны работодателей) и предложения (со стороны временно не занятых людей, т.е. фактически безработных). Труд не является товаром и не имеет цены, и на рынке труда товаром выступает сама рабочая сила [2, 90-91]. Функционирование регионального рынка труда тесно связано с количеством экономически активного населения, а также сложившейся исторически занятости населения на определенной территории страны. Развитие рынка труда в субъектах Российской Федерации обусловлено их социально-экономическим развитием, обеспеченностью минерально-сырьевой базой, инвестиционной привлекательностью территории, а также уровнем федеральной поддержки региона. [3, 249].

В современной экономической науке выделяются три основных типа региональных рынков труда:

1. Ассиметричные региональные рынки труда. Данным видам рынка труда присущи различия в пропорциях в отраслевой структуре занятости и экономической активности населения, а также значительные перекосы в соотношении закрытого и открытого, регулируемого и «теневого» рынков труда, диспропорции в отраслевой структуре занятости и экономической активности населения. [1, 145].

2. Равновесные региональные рынки труда, т.е. рынки с относительно развитыми структурами при переходе от ранее существовавшей системы полной занятости к экономической активности населения в условиях регулируемого рынка безработицы и стабилизации социально-трудовых отношений; чаще всего это проявляется в процессах трансформации скрытой (нерегистрируемой) безработицы в открытые формы. [1, 146].

3. Диверсифицированные региональные рынки труда, характеризующиеся высоким уровнем реструктуризации занятости и саморегуляции, а также ускоренным развитием рыночного сектора экономики и экономической активности населения (обеспечивают низкую продолжительность

регистрируемой безработицы под воздействием социально-экономических регуляторов спроса и предложения рабочей силы, а также возможное разнообразие форм занятости населения). [1, 146].

В каждом субъекте Российской Федерации рынок труда формируется под влиянием проводимой администрацией данного региона политики регулирования рынка труда, а также сложившихся социальных, культурных, трудовых традиций. Например, регионы с высоким показателем напряженности на рынке труда всегда характеризуются сильным разбросом значений макроэкономических и социальных показателей, а для регионов, в которых состояние рынка труда близко к критическому, достаточно сложно спрогнозировать его развитие только на основе данных показателей.

При ухудшении социально-экономической ситуации региона можно по определенным факторам определить угрозу перехода положения на рынке труда в критическое. Существует ряд показателей, которые в первую очередь реагируют на изменение ситуации на рынке труда. Достижение ими значений, сильно отклоняющихся от средних по субъекту, уже позволяет говорить об ухудшении ситуации на рынке труда. К таким показателям относятся: средняя продолжительность безработицы; число безработных на одну заявленную вакансию; масштабы скрытой безработицы в регионе и другие.

Ежегодно в Российской Федерации субъектами разрабатываются региональные программы, на основе разработанной и утвержденной федеральной программы содействия занятости населения. В основу региональных программ положены четыре группы показателей, характеризующих: состояние рынка труда, экономическую, социальную и демографическую ситуацию. [1, 146–147].

Первая группа показателей, характеризующих состояние рынка труда в регионе, — это уровень официальной зарегистрированной безработицы, которая рассчитывается в процентах к экономически активному населению. Общее число безработных в регионах и число официально зарегистрированных в областных службах занятости — это два важнейших показателя, характеризующих численность безработных, и эти показатели могут существенно отличаться. Уровень официальной регистрируемой безработицы в Костромской области на 1 января 2017 года составлял 0,69%, что на 0,08% меньше, чем на 1 января 2016 года [6].

Коэффициент напряженности на рынке труда является вторым важным показателем, т.е. количество зарегистрированных безработных граждан, приходящихся в среднем на одну вакансию, заявленную в региональные центры занятости населения. Коэффициент напряженности в регионе на 1 января 2017 года снизился по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года на 0,2 и составил 0,6 единицы [6].

Третьим не менее важным показателем является в составе безработных удельный вес лиц, состоящих на учете в центрах занятости населения региона более года. Этот показатель характеризует степень застойности безработицы в регионе. Здесь важно подчеркнуть, что это явление напрямую связано с эффективностью региональных программ занятости в части касающейся досрочного выхода на пенсию, с профессиональной подготовкой и переподготовкой, организацией общественных работ, трудоустройства лиц с ограниченными возможностями и другими вопросами. В Костромской области количество безработных, состоящих в органах службы занятости на 1 января 2017 года, составляло 2250 человек, и из них удельный вес граждан, состоящих на учете более года, был незначителен [6].

Экономическими показателями, характеризующими ситуацию в субъекте Российской Федерации и напрямую связанными с проводимой администрацией региона политикой занятости, являются:

- инвестиции в основной капитал, так как именно инвестиционная активность для каждого субъекта Российской Федерации является важнейшим фактором создания и сохранения рабочих мест. На территории Костромской области на 1 января 2017 года реализовываются 20 инвестиционных проектов, благодаря которым создается около трех тысяч новых рабочих мест [4];
- динамика производства промышленной продукции. Этот показатель весьма важен, так как промышленность дает значительную часть рабочих мест (к примеру, по многим отраслям от 25 до 35 %). В тех регионах, где наблюдается значительный спад промышленного производства, высока безработица и именно поэтому крайне важно сохранение уже созданных рабочих мест;
- удельный вес предприятий промышленности, являющихся убыточными, так как промышленность дает значительную часть поступлений в бюджет;
- удельный вес в общем объеме инвестиций собственных средств предприятий и организаций. [1, 149].

Социальные показатели дают действительную картину состояния рынка труда региона с точки зрения изменений, происходящих в социальной сфере:

- динамика реальных денежных доходов населения;
- доля прироста сбережений населения по вкладам в банковских учреждениях;
- показатель динамики розничного товарооборота в сопоставимых целях. [1, 149].

К числу демографических показателей, влияющих на региональный рынок труда, относятся:

- 1) коэффициент естественного движения населения региона, величина которого свидетельствует о вероятном изменении предложений на рынке труда региона в долгосрочной перспективе, в том числе и при составлении прогноза баланса трудовых ресурсов;
- 2) коэффициент миграции населения, т.е. показатель перемещения населения, включая переселение на постоянное жительство. Количество прибывших на территорию региона и выбывших из Костромской области ежегодно находится приблизительно на одном уровне (с января по ноябрь 2016 года их количество не превышало тридцати тысяч человек) [7].

В целом можно сделать вывод, что в процессе функционирования механизма рынка труда:

- осуществляются согласование экономических интересов субъектов трудовых отношений;
- дается импульс к повышению эффективности производства за счет направленности и своевременного перераспределения ресурсов, сосредоточенных на рынке рабочей силы и банке вакансий;
- оказывается влияние на сокращение издержек производства, расходовании средств, активизируя, тем самым, высвобождение уже имеющихся избыточных внутривыпускных резервов рабочей силы;
- формируется профессионально-квалификационная структура рабочей силы и качественный состав рабочих мест, а также организация и стимулирование труда.

Ежегодно администрацией Костромской области осуществляется разработка прогноза баланса трудовых ресурсов региона в целом по Костромской области на очередной год (следующий за текущим годом) и плановый двухлетний период (далее — прогнозируемый период) на основании данных за отчетный (предшествующий текущему году) и текущий год по видам экономической деятельности в целях достижения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. В 2016 году был составлен прогноз баланса трудовых ресурсов на 2017–2019 годы [7]. Прогноз баланса трудовых ресурсов представляет собой систему показателей, отражающих наличие трудовых ресурсов и их распределение по сферам и видам деятельности [1, 145] и разрабатывается в целях:

- 1) оценки сбалансированности потенциального предложения и потенциального спроса на рабочую силу на рынке труда Костромской области в различных отраслях экономики;
- 2) определения структурных пропорций предложения и спроса на рынке труда Костромской области;

- 3) выявления перспективных направлений развития рынка труда Костромской области с учетом стратегий развития отдельных сфер и отраслей экономики;
- 4) повышения эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов Костромской области, а также принятия управленческих решений.

В прогнозе рассчитывается численность трудовых ресурсов, их распределение и распределение занятых в экономике по видам экономической деятельности с учетом возможного дисбаланса [7].

Ключевые элементы в формировании регионального рынка труда имеют комплексный механизм функционирования от неотложных мер по снижению напряженности на рынке труда и осуществления активной политики занятости в регионах до стабилизации функционирования рынка труда.

Каждый субъект Российской Федерации имеет свои особенности в функционировании регионального рынка труда, в том числе, и Костромская область. Выявление данных особенностей отражает проблемные аспекты в региональном рынке труда Костромской области и способствует своевременному решению, в первую очередь на уровне администрации области, возникших проблем.

Первая особенность рынка труда в Костромской области — привлечение работодателями к трудовой деятельности иностранных граждан из стран ближнего и дальнего зарубежья.

Иностранная рабочая сила из стран с безвизовым режимом въезда привлекается работодателями в основном в такие отрасли экономики, как строительство, сельское и лесное хозяйства, обрабатывающие производства, сферу общественного питания. Ежегодно в регионе возрастает количество иностранных работников, имеющих низкую квалификацию или вообще не имеющих никакой квалификации, и привлекаются они работодателями региона на неквалифицированные или низкоквалифицированные профессии, иными словами — на те «непрестижные» рабочие места, на которые работодатели не могут найти работников среди российских граждан. Такими профессиями являются: подсобный рабочий, подсобный рабочий на лесозаготовках, уборщик производственных и служебных помещений, кухонный рабочий, грузчик, дворник, горничная и другие. В то же время стоит отметить, что установленная на 2016 год потребность Костромской области в привлечении работников из стран Дальнего зарубежья составляла 202 человека и преимущественно для замещения рабочих мест, требующих наличия необходимой определенной профессиональной квалификации по таким профессиям, как швея, каменщик, тракторист, повар, массажист, мастер контрольный, наладчик полиграфического оборудования и другие. [6].

Вторая особенность регионального рынка труда — дефицит рабочей силы на локальных рынках труда из-за низкой численности населения в сельской местности.

За последние двадцать лет численность населения Костромской области сократилось на 18,5 % и по состоянию на 1 января 2016 года составляла 651,5 тысяч человек. По предварительным данным Костромастата за последний год она сократилась еще на три тысячи человек. Сельское население Костромской области составляет 180 тысяч человек [7]. От общей численности населения субъекта сельское население составляет только около 30 %. Во всех без исключения муниципальных образованиях региона наблюдается процесс естественной убыли населения. Наиболее отдаленные неблагоприятные районы Костромской области с точки зрения сложившейся демографической ситуации: Антроповский, Вохомский, Кологривский, Межевской и Октябрьский. В вышеуказанных муниципальных образованиях за последние одиннадцать лет количество жителей уменьшилось практически на треть. Наиболее благополучные районы (естественная убыль населения за период 2002-2013 годы менее 15 %): Буйский, Костромской, Красносельский, Нерехтский и Шарьинский [8].

Третья особенность функционирования рынка труда в Костромской области — низкая мобильность трудовых ресурсов в регионе т. е. процесс перемещения работников на новые рабочие места, в том числе и внутри муниципальных образований.

Министерством труда и социальной защиты населения Российской Федерации в целях повышения трудовой мобильности в 2015 году начата реализация проектов по стимулированию работодателей к привлечению из других регионов. В настоящее время, перечень субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным, включает 16 субъектов Российской Федерации: Камчатский, Красноярский, Пермский, Приморский и Хабаровский края, Амурская, Архангельская, Вологодская, Калужская, Липецкая, Магаданская, Мурманская, Новосибирская, Сахалинская и Ульяновская области, а также Чукотский автономный округ [4]. Костромская область в данный перечень субъектов не входит, но на территории региона разработана инвестиционная стратегия с целью определения направлений инвестиционной политики Костромской области на период до 2025 года, для повышения уровня жизни населения и достижения устойчивого экономического роста. Важным фактором эффективного использования трудовых ресурсов и источником роста инвестиционной привлекательности региона является повышение внутренней трудовой мобильности населения.

Четвертая особенность — это реализация Государственной программы Костромской области «Оказание содействия добровольному переселению в Костромскую область соотечественников, проживающих за рубежом на 2013-2018 годы», утвержденной постановлением администрации Костромской области от 27.08.2013 № 344-а.

Участниками государственной программы становятся соотечественники, имеющие официальное трудоустройство на территории региона и профессиональную квалификацию. В общем сложности, с момента реализации программы в Костромскую область прибыло около четырех тысяч соотечественников (участников программы и членов их семей) [6]. Многие из прибывших на территорию региона трудоустроены на сельскохозяйственных предприятиях, а также на предприятиях обрабатывающей промышленности и общественного питания, в сферах образования и здравоохранения.

Кроме того, стоит отметить такую особенность регионального рынка труда в Костромской области, как недостаточный уровень официальной заработной платы. Многие работодатели в областных центрах занятости населения указывают в качестве заработной платы минимальный размер оплаты труда, что составляет семь с половиной тысяч рублей [6]. Данная особенность влечет за собой появление неформальной занятости и работу населения Костромской области в теневом секторе экономики, что ведет к диспропорции спроса и предложения на региональном рынке труда. Особенно это касается отдаленных районов области с малой населенностью и плотностью населения, где высок уровень безработицы. В эти районы работодатели зачастую вынуждены привлекать иностранную рабочую силу для работы вахтовым методом, т.к. не могут найти на рабочие места российских граждан. Например, такая ситуация наблюдается на предприятиях лесного хозяйства и деревообрабатывающих производств.

Таким образом, особенности регионального рынка труда Костромской области обусловлены потребностями экономики региона в труде определенного содержания и определенной территориальности, а также способностью и готовностью самих работников к изменениям в существенных характеристиках труда.

Литература

1. Регионоведение (экономика и управление) : Учебное пособие. 3-е издание, перераб. и доп. — Москва: ИКЦ «МарТ», Ростов н/Д: издательский центр «МарТ», 2004. — 528 с.
2. Региональная экономика и управление: учебное пособие / О.С. Белокрлова, Н. Н. Киселева, В. В. Хубулова. — М. : ИНФРА-М, 2009. — 240 с.

3. Региональная экономика. Основной курс: Учебник / Под ред. В. И. Видяпина, М. В. Степанова. — М.: ИНФРА-М, 2008. — 686 с. — (100 лет РЭА им. Г. В. Плеханова).
4. <http://www.rosmintrud.ru/employment/>
5. <http://investkostroma.ru/>
6. <http://socdep.adm44.ru/>
7. http://kostroma.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/kostroma/ru/
8. <http://костромские-деревни.рф/>

Алёшина А. Б.

ассистент кафедры экономики труда и персонала,
МГУ имени М. В. Ломоносова
Экономический факультет
(г. Москва, Россия)

Бакаева Л. Б.

студентка 4-го курса,
МГУ имени М. В. Ломоносова
Экономический факультет
(г. Москва, Россия)

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ГЕНДЕРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ РЫНКА ТРУДА

Аннотация. Вопросы гендерного равенства возникли достаточно давно, но по сей день в нашей стране и в мировом сообществе остаются актуальными. Несмотря на то, что полное равенство невозможно ввиду, по крайней мере, биологических характеристик, большинство стран борются за равные права для мужчин и женщин по жизни в целом и с точки зрения социально-трудовых отношений в частности. Изучением проблем гендерного равенства на рынке занимаются как международные организации, так и отдельные ученые-экономисты. В нашей работе рассматривается несколько крупных исследований отечественных специалистов, а именно: сопоставлены результаты этих исследований между собой и с имеющимися в открытом доступе статистическими данными, выявлены общие гипотезы, новые тенденции и их характер, произведена оценка полученных результатов.

Ключевые слова: рынок труда, гендерное неравенство, гендерное равенство, половая дискриминация, заработная плата, образование

Гендерное неравенство — это социальное явление, касающееся всех сфер общественной жизни. Признаки гендерного неравенства можно наблюдать повсеместно и каждый день: доминирующее положение мужчин в семье как пережиток строго патриархального типа общества проблема сексуальных посягательств, в большей степени, касающаяся женщин; ущемление прав женщин в политической деятельности, гендерное неравенство на рынке труда и его особенности.

Проблема гендерного неравенства является одной из актуальных для современного общества. Современное общество признает наличие данных проблемы и нацелено на их решение. Яркий тому пример - концепция «Достойного труда» МОТ, которая предлагает ряд стратегических решений, направленных на регулирование гендерного разрыва в миро-

вом сообществе: повышение занятости, путем устранения количественных и качественных ограничений на женский труд; поддержка женщин в управленческих должностях и поддержка женщин-предпринимателей; разработка социальных норм по поддержке женщин в условиях экономического спада¹. В нашей стране равные права закреплены в главном нормативном акте страны — Конституции (Глава 2, ст. 19.3): «Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации».

Тем не менее, согласно ежегодному докладу «Глобальный гендерный разрыв» («Global Gender Gap Report») Всемирного экономического форума (ВЭФ) о гендерном неравенстве в мире нет ни одной страны, где права и возможности женщин и мужчин реализовывались бы на равных условиях (в экономике, в политике, здравоохранении и образовании). Наша страна не является исключением. В рейтинге из 144 стран Россия занимает 75-е место по индексу гендерного разрыва. Данный индекс включает в себя 4 показателя: экономическое участие и карьерные возможности; образование; здоровье и выживание; политические права и возможности².

Более того, Россия занимает 83 место в списке стран по равенству заработной платы, что подтверждает гипотезу о том, что доход женщины меньше, чем у мужчин. Согласно ежегодным исследованиям Росстата в публикациях «Женщины и Мужчины России», женщины получили в среднем 2/3 от заработной платы мужчин, например, в Амурской, Астраханской, Магаданской, Кемеровской, Оренбургской области — доля средней женской заработной платы составляет около 55 % от доли мужской заработной платы³.

Немного оптимистичнее дела обстоят с долевым соотношением женщин и мужчин в экономически активном населении — Россия занимает 48 место по данному рейтингу, некоторые источники называют данную особенность отечественного рынка ее конкурентным преимуществом.

Кроме того, существуют и институциональные проблемы, способствующие разрастанию проблемы гендерного неравенства. В России на сегодняшний день нет закона об регулировании гендерного неравенства. В связи с чем, необходимы анализ существующей правовой базы, выявление до-

¹ Приоритетные гендерные проблемы в четырех стратегических целях МОТ: [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/gender-equality/WCMS_249140/lang--ru/index.htm

² World Economic Forum: The Global Gender Gap Report 2016 [Электронный ресурс]. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=RUS>

³ Федеральная служба государственной статистики: Статистический сборник «Женщины и мужчины России». [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138887978906

стоинств и недостатков институционального характера, что может быть рассмотрено в отдельном исследовании.

Таким образом, на российском рынке труда могут быть выделены следующие проблемные поля с точки зрения гендера: институциональные проблемы; гендерная сегрегация; неравенство в оплате труда; неравные условия найма на работу; неравные условия работы и наличие стеклянного потолка.

Вышесказанные проблемы современного российского общества, подтверждают актуальность данной темы.

Для проведения анализа исследований по вопросу гендерного неравенства на рынке труда, был отобран ряд работ отечественных специалистов в социально-трудовой сфере: В. А. Хейнонен, Г. Г. Валяева «*Существует ли гендерное неравенство на рынке труда в Российской Федерации*» (авторы проанализировали основные статистические данные рынка труда и подтвердили наличие дискриминации по полу, кроме того предположили, что преодолеть ее практически невозможно)¹; Д. Д. Кривошеева-Медянцева «*К вопросу о гендерном неравенстве на рынке труда: исследование с позиции феминистской экономической теории*» (в статье сделан акцент на анализе причин гендерного неравенства и дискриминации женщин с использованием феминистской экономической теории и институционализма, отмечены факторы, сдерживающие процесс сглаживания гендерного неравенства и устранения дискриминации на рынке труда)²; С. В. Гриненко, И. С. Богомолова «*Гендерные особенности развития человеческого капитала*» (в работе представлен анализ воспроизводственных процессов человеческого капитала в России с учетом пола, а также дана оценка направлений достижения гендерного равенства и его влияния на социально-экономическое развитие)³; Н. В. Белохвостова «*Отраслевая структура гендерной занятости и ее анализ*» (авторами охарактеризованы основные тенденции изменения гендерной занятости и выявлены основные причины данных изменений, кроме того даны предложения по выработке новых подходов к определению и измерению гендерного неравенства)⁴; Е. В. Базуева «*Эконометрический анализ взаимосвязи показателей национальной экономики*

¹ Валяева Г. Г., Хейнонен В. А. Существует ли гендерное неравенство на рынке труда в Российской Федерации? // Приложение математики в экономических и технических исследованиях. № 4. 2014. С. 197–203.

² Кривошеева-Медянцева Д. Д. К вопросу о гендерном неравенстве на рынке труда: исследование с позиции феминистской экономической теории // Экономическое развитие в условиях глобализации. 2015. С. 114–121.

³ Богомолова И. С., Гриненко С. В. Гендерные особенности развития человеческого капитала // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. № 38. 2015. С. 20–35.

⁴ Белохвостова Н. В. Отраслевая структура гендерной занятости и ее анализ // Сервис в России и за рубежом № 1(28). 2012. С. 19–28.

и гендерного неравенства» (в данном исследовании с помощью методов корреляционного и регрессионного анализа модели линейной регрессии оценивается степень воздействия параметров социально-экономического развития страны на уровень гендерного неравенства)¹. В данных работах рассматриваются основные проблемные поля гендерного неравенства в России.

Как показал наш анализ, в рассмотренных исследованиях предметом выступали различные аспекты проявления гендерного неравенства на российском рынке труда. В работах макроуровня основными данными были статистические показатели, которые рассматривались в динамике, произведен сопоставительный и сравнительный анализ, эконометрический и др. Внутрифирменные исследования базировались на сопоставлении объективных данных, а также анкетировании и интервью. Каждое из рассмотренных исследований подтверждает наличие гендерного неравенства, однако часть из них, говорит о том, что ситуация ухудшается, а другие наблюдали положительную динамику по ряду аспектов.

По всем категория персонала женщины получают более низкую заработную плату, чем мужчины: наименьший разрыв среди рабочих — 61%, а наибольший у специалистов — 74%².

В ходе анализа полученных результатов исследований и собственных наработок были выделены как женские, так и мужские проблемы на рынке труда, то есть различные проявления гендерного неравенства как по отношению к женщинам, так и по отношению к мужчинам. В качестве параметров сравнения были выбраны: профессиональная сегрегация; уровень заработной платы; стеклянный потолок; условия найма на работу; уровень экономической активности. Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1. Характеристики гендерных проблем мужчин и женщин

Параметры сравнения	Женщины	Мужчины
1. Профессиональная сегрегация	Женщины занимают низкооплачиваемые профессии, но с благоприятными условиями труда.	Относительно высокий уровень заработной платы, сложные условия труда (физически и морально)
2. Уровень заработной платы на одной и той же должности	Уровень заработной платы ниже, чем у мужчин	Уровень заработной платы больше, чем у мужчин

¹ Базуева Е. В. Эконометрический анализ взаимосвязи показателей национальной экономики и гендерного неравенства // Вестник московского университета. Серия 6: Экономика. № 2. 2013. С. 71–84.

² Валяева Г. Г., Хейнонен В. А. Существует ли гендерное неравенство на рынке труда в Российской Федерации? // Приложение математики в экономических и технических исследованиях. № 4. 2014. С. 197–203.

Окончание табл. 1

Параметры сравнения	Женщины	Мужчины
3. Стеклоплатный потолок	Женщины реже занимают высокооплачиваемые должности	Мужчины чаще занимают высокооплачиваемые должности.
4. Условия найма на работу	Работодатели отдают предпочтение мужчинам.	
5. Уровень экономической активности	ЭАН среди женщин сокращается	ЭАН доля мужчин в «женских профессиях» увеличивается
6. Институциональные проблемы	Неверная система социальной защиты, низкие социальные пособия продуцируют феномен женской бедности	Низкая практика отпуска по уходу за ребенком у мужчин Феминизм семейной и демографической политики Пенсионный возраст мужчин на 5 лет больше, чем у женщин (60 лет)

Источник: составлено авторами.

Охарактеризуем более подробно первый параметр для сравнения. Последствиями профессиональной сегрегации становятся неравенство распределения общественных благ, неравенство социальных ролей мужчин и женщин. Отнесение профессий к мужским и женским складывается под влиянием общественных устоев и стереотипов, в различных обществах «женские» и «мужские» профессии могут складываться по-разному.

Особенностью профессиональной сегрегации на рынке труда в России является то, что «женские» профессии представлены отраслями социально-культурной ориентации: сфера образования, здравоохранения, культуры, науки, торговли и т.д. (см. Табл. 2). Как правило, данные отрасли имеют благоприятные условия труда, физически и морально не очень сложные, где конкурентные столкновения и физические нагрузки минимизированы. В связи с чем, женщины предпочитают именно такие сферы деятельности, которые позволяли бы им иметь больше времени на выполнение домашних обязанностей с меньшим риском увольнения.

Таблица 2. Распределение женщин и мужчин по отраслям экономики

Женские отрасли	Доля женщин (%)	Мужские отрасли	Доля мужчин (%)
Образование	81,5	Рыболовство и охота	86
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	79,9	Строительство	85

Окончание табл. 2

Женские отрасли	Доля женщин (%)	Мужские отрасли	Доля мужчин (%)
Гостиницы и рестораны	77	Добыча полезных ископаемых	81
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	69,5	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	74
Оптовая и розничная торговля	61,6	Транспорт и связь	74

Источник: Составлено авторами по данным Росстата, статистический сборник «Женщин и мужчины России».

Согласно данным Росстат, «женские профессии» преобладают в следующих отраслях экономики: образование, здравоохранение, гостиницы и рестораны, деятельность по организации спорта, отдыха, культуры, оптовая и розничная торговля. «Мужскими» отраслями стали строительство, сельское хозяйство и охота, добыча полезных ископаемых, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, транспорт и связь. Данное распределение оказывает непосредственное влияние и на разницу в оплате труда среди мужчин и женщин.

Таблица 3. Удельный вес женщин в общей численности рабочих по отраслям деятельности (%)

Отрасли	2011	2013
Образование	76,7	76,7
Здравоохранение	79,1	79,2
Гостиницы и рестораны	71,1	72,5
Деятельность по организации спорта, отдыха и культуры	63,7	61,2
Оптовая и розничная торговля	60,1	59,3
Строительство	18,8	18,9
Сельское хозяйство и охота	36,7	37,5
Добыча полезных ископаемых	54,8	37,5
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды.	32,8	32,3
Транспорт и связь.	36,2	35,4

Источник: Составлено авторами по данным Росстата, статистический сборник «Женщин и мужчины России».

При этом, проведя сравнение численности женщин среди рабочих в отраслях на 2011/2013 год (Табл. 3), было выявлено, что доля женщин в некоторых отраслях сокращается: деятельность по организации спорта, отдыха и культуры; оптовая и розничная торговля; добыча полезных ис-

копаемых, производство и распределение электроэнергии, газа и воды; отрасль транспорта и связи. Данная тенденция сложилась в силу того, что предложение мужского труда в перечисленных сферах деятельности увеличилось, и работодатели чаще всего отдают предпочтение мужчинам. С другой стороны, мы наблюдаем снижение женской доли в «женских» отраслях, как правило, низко оплачиваемых.

Следующий параметр сравнения — *заработная плата*. Во-первых, уровень заработной платы у женщин меньше и составляет 55-70% от мужской заработной платы. Во-вторых даже в «женских» отраслях до сих пор не достигнуто 100% равенство заработных плат мужчин и женщин (см. Табл. 4). Тем не менее, отмечается положительная тенденция — тенденция роста заработной платы женщин, во всех «женских» отраслях и в следующих «мужских» отраслях: добыча полезных ископаемых, строительство, транспорт и связь.

Таблица 4. Средняя начисленная заработная плата мужчин и женщин (руб.)

	Средняя начисленная заработная плата, руб.				Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин, 2015
	женщины		Мужчины		
	2013 г.	2015 г.	2013 г.	2015 г.	
Женские отрасли					
Образование	22031	24290	22260	25860	93,9
Здравоохранение	23208	25653	25571	29748	86,2
Гостиницы и рестораны	23505	26978	29175	34475	78,3
Деятельность по организации спорта, отдыха и культуры	21965	25334	28842	34809	72,8
Оптовая и розничная торговля	27878	31587	34928	39953	79,1
Мужские отрасли					
Строительство	31844	38008	37680	42157	90,2
Сельское хозяйство и охота	16985	20839	20334	24177	86,2
Добыча полезных ископаемых	38889	45123	51054	61216	73,7

Окончание табл. 4

	Средняя начисленная заработная плата, руб.				Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин, 2015
	женщины		Мужчины		
	2013 г.	2015 г.	2013 г.	2015 г.	
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды.	25872	30006	31100	35683	84,1
Транспорт и связь.	28349	31195	37719	41386	75,4

Источник: Составлено авторами по данным Росстата, статистический сборник «Женщин и мужчины России».

Наличие дискриминирующего фактора по отношению к женщинам легко подтверждается соотношением заработных плат мужчин и женщин на одной и той же должности.

Стеклянный потолок — преимущественно женский феномен. Несмотря на уровень образования, опыт работы и иные характеристики качества работы, женщины реже продвигаются до высокопоставленных должностей. Это факт подтверждаю множество исследований.

Так, например, доля женщин в числе тех, у кого есть высшее образование, выше — 53%, причем 40% женщин имеют два диплома о высшем образовании, и больше половины намерены продолжать карьерный рост. Однако в 49% российских компаний женщины вообще не представлены в совете директоров, более трех женщин в совете есть лишь у 6%. В исследовании отмечено, что как работник, женщина более эффективна и требует от себя большего в силу излишней самокритичности, присущей всем представительницам слабого пола. Например, лишь 35% женщин (49% мужчин) считают себя «амбициозными»¹.

Наличие стеклянного потолка лишь подтверждает тот факт, что вклад женского труда сильно недооценен в оценке экономической эффективности.

В рамках другого исследования, авторами которого являются С. В. Гриненко и И. С. Богомолова, отмечается, что существует высокая степень корреляции между уровнем образования и уровнем заработной платы,

¹ Кривошеева-Медянцева Д. Д. К вопросу о гендерном неравенстве на рынке труда: исследование с позиции феминистской экономической теории // Экономическое развитие в условиях глобализации. 2015. С. 114-121.

в России этот коэффициент равен 0,72. Тем не менее, мы видим, что у женщин уровень образования выше (данные представлены в Табл. 5). Доля занятых женщин с высшим профессиональным и средним профессиональным больше, чем мужчин с тем же уровнем образования, и она растет.

Таблица 5. Соотношение занятых женщин и мужчин в России по уровню образования

Уровень образования	1992	1995	2006	2012
Высшее профессиональное	106	108	119	123
Среднее профессиональное	129	126	151	140
Начальное профессиональное	—	—	61	57
Среднее полное общее	74	71	79	72
Основное общее	63	58	67	61
Не имеют образования	64	52	87	61
В среднем	91	90	99	96

Источник: Составлено авторами по данным Росстата, статистический сборник «Женщины и мужчины России».

Таким образом, женщины активнее получают высшее профессиональное образование, а следовательно осуществляют больший вклад в развитие человеческого капитала. Несмотря на то, что уровень инвестиций в человеческий капитал у женщин выше, уровень заработной платы у них, как правило, ниже, в связи с чем встает вопрос об эффективности инвестиций в человеческий капитал в условиях гендерного неравенства.

Гендерное неравенство на рынке труда подтверждается и результатами региональных исследований. Согласно которым, по всем регионам РФ доход женщин составляет 65–70% от мужского дохода. При этом минимальный уровень дохода женщин достигается в ПФО, УФО, СФО, ДВФО, что объясняется отраслевой ориентацией субъектов РФ и преобладанием в них «мужских» профессий.

Таблица 5. Основные показатели рынка труда в гендерном разрезе по федеральным округам РФ

Федеральный округ	Уровень экономической активности населения в среднем за год, %		Средняя начисленная заработная плата, руб.		Состав безработных в среднем за год, тыс. чел.	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М
Российская Федерация, всего	63,3	74,7	19 219	30 005	6	6,9
Центральный	65	75,7	23 528	34 326	3,5	4,6
Северо-Западный	66,7	77	22 501	34 687	4,4	5,8

Окончание табл. 5

Федеральный округ	Уровень экономической активности населения в среднем за год, %		Средняя начисленная заработная плата, руб.		Состав безработных в среднем за год, тыс. чел.	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М
Южный	59	73,1	14 140	22 147	6,8	7,2
Северо-Кавказский	59	72,3	11 285	16 170	15,5	13,6
Приволжский	63,3	74,6	14 403	23 193	5,9	7,1
Уральский	65,1	75,7	22 474	35 650	6,5	7,1
Сибирский	61	72,9	17 366	28 165	7,5	8,7
Дальневосточный	64,3	75,2	23 527	38 133	7,2	7,5

Несмотря на относительно низкий уровень заработной платы, уровень женской безработицы ниже, чем у мужчин, что объясняется «заниженными» требованиями женщин к рабочему месту.

Недооценка женского труда способствуют развитию проблемы женской бедности, которая складывается вследствие низкой заработной платы женщин, профессиональной сегрегации на рынке труда и неверной системы социальной защиты. Феминизация бедности имеет негативные последствия. Отнесение женщин к социально-уязвимым группам населения (матери-одиночки, семьи без кормильца, выплата материнских пособий) делает их заведомо слабее, как физически, так и психологически — вследствие чего происходит упадок женской социальной активности.

Следующей гендерной проблемой на микроуровне можно назвать — неравенства при найме. Согласно результатам опроса Национального союза кадровиков (НСК) (в опросе участвовало около 1000 HR-менеджеров) в среднем 68% работодателей отдают предпочтение мужчинам-соискателям. Самыми нежелательными работниками являются разведенные женщины с двумя и более детьми, матери-одиночки, женщины, недавно вступившие в брак. 84% работодателей сознались, что откажут под благовидным предлогом в приеме на работу соискательницам этих категорий, при этом 9% отметили, что возьмут таких претенденток, если их опыт и уровень знаний на порядок выше, чем у других кандидатов¹. Мы видим, что на входе работодатели предъявляют более жесткие требования к кандидатам женского пола. Работодатели отдают предпочтение работнику-мужчине, аргументируя свой выбор низкой женской производи-

¹ HR-Portal: Новые старые проблемы работающих женщин. [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/article/novye-starye-problemy-rabotayushchih-zhenshchih>

тельностью, низким уровнем образованием и высоко вероятным уходом женщин в декрет.

Таким образом, рассмотрев основные характеристики социально-трудовых отношений и рынка труда на предмет гендерного равенства, можно сделать вывод, что в нашей стране существуют как мужские, так и женские проблемы. Со стороны мужчин, гендерное неравенство проявляется в следующем: низкая продолжительность жизни вследствие плохих и тяжелых условий труда; феминоцентризм семейной и демографической политики; пенсионный возраст мужчин выше, чем у женщин на 5 лет; мужчин не берут на вакантные «женские профессии»; низкая практика отпуска по уходу за ребенком у мужчин. Со стороны женщин: женщины занимают низкооплачиваемые должности; ограничения в карьерном росте — женщин, как правило, не рассматривают на высокопоставленные должности; при прочих равных условиях женщинами приходится прилагать больше усилий для получения повышения и высокой заработной платы; наблюдается гендерная сегрегация, как профессиональная, так и отраслевая. Тем не менее, были выявлены и положительные тенденции в общественном развитии, которые нужно учитывать для решения вопроса гендерного неравенства: несмотря на распространенный стереотип о низкой образованности женщин доля женщин с высшим и высшим профессиональным образованием, больше чем мужчин. Несомненно, в решении вопроса гендерного неравенства остается множество ограничений, но, прежде всего, необходимо устранять дискриминацию и все, что связано со гендерными стереотипами на рынке труда.

Литература

1. *Базуева Е. В.* Эконометрический анализ взаимосвязи показателей национальной экономики и гендерного неравенства // Вестник московского университета. Серия 6: Экономика. № 2. 2013. С. 71–84.
2. *Белохвостова Н. В.* Отраслевая структура гендерной занятости и ее анализ // Сервис в России и за рубежом № 1(28). 2012. С. 19–28.
3. *Богомолова И. С., Гриненко С. В.* Гендерные особенности развития человеческого капитала // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. № 38. 2015. С. 20–35.
4. *Валяева Г. Г., Хейнонен В. А.* Существует ли гендерное неравенство на рынке труда в Российской Федерации? // Приложение математики в экономических и технических исследованиях. № 4. 2014. С. 197–203.
5. *Кривошеева-Медянцева Д. Д.* К вопросу о гендерном неравенстве на рынке труда: исследование с позиции феминистской экономической теории // Экономическое развитие в условиях глобализации. 2015. С. 114–121.
6. Приоритетные гендерные проблемы в четырех стратегических целях МОТ: [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/gender-equality/WCMS_249140/lang--ru/index.htm

7. Федеральная служба государственной статистики: Статистический сборник «Женщины и мужчины России». [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138887978906
8. HR-Portal: Новые старые проблемы работающих женщин. [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/article/novye-starye-problemy-rabotayushchih-zhenshchin>
9. World Economic Forum: The Global Gender Gap Report 2016 [Электронный ресурс]. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=RUS>

Полякова Ю. М.

магистр программы «Экономика социальной сферы, труда и народонаселения»,
инженер Лаборатории прикладного отраслевого анализа,
экономический факультет
МГУ имени М. В. Ломоносова
(г. Москва, Россия)

ВЛИЯНИЕ РАЗМЕРА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД НА КАЧЕСТВО И КОЛИЧЕСТВО РЕШЕНИЙ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КРАУД-ПРОЕКТОВ

Аннотация. В настоящее время бизнес прибегает к нестандартному инструменту ведения и развития своей деятельности — краудсорсингу. Однако в России данный метод недостаточно развит, и при его использовании организации допускают ошибки, связанные с подготовкой и проведением краудсорсингового проекта. Одной из трудностей на пути к успешной реализации крауд-проекта является разработка эффективной системы вознаграждений за труд краудсорсеров (участников крауд-проекта). Данная система позволяет добиться максимальной производительности труда, и вследствие, достичь наиболее эффективного результата (созданного продукта/услуги). Автор показывает влияние размера вознаграждения на качество и количество предлагаемых решений/идей участниками крауд-проекта и предлагает некоторые рекомендации по разработке эффективной системы вознаграждений.

Ключевые слова: краудсорсинг, краудсорсинг как вид трудовой деятельности, краудсорсер, вознаграждение за труд, качество решений, производительность труда.

JEL коды: J 01, O 31.

Краудсорсинг, появившийся в конце прошлого века, сегодня стал достаточно популярным инструментом ведения и развития бизнеса в силу своих возможностей и достоинств. Преимущество краудсорсинга состоит в том, что данный инструмент позволяет потребителям участвовать в процессе производства товара или услуги, непосредственно на них нацеленных, что дает возможность максимально удовлетворить потребности. Поэтому данный инструмент становится все более популярным и востребованным в настоящее время.

Рассматривая краудсорсинг как особую форму трудовой деятельности необходимо отметить, что трудовая деятельность участников крауд-проекта является добровольной и безвозмездной, так как победителем может стать только один человек (группа людей), который и получит вознаграждение за свой труд.

Целью любой организации является снижение издержек и увеличение прибыли. Технология краудсорсинга позволяет и сократить затраты, и увеличить доход организации, и кроме того, повысить инновационную составляющую деятельности. Краудсорсинг позволяет с помощью массового сотрудничества общества решить сложные проблемы в краткосрочном периоде. Однако не все реализованные крауд-проекты добились своего успеха. Одной из причин является создание неэффективной системы вознаграждений краудсорсеров.

Американские ученые и студенты университета Карнеги-Меллон Ян Хуанг (Yan Huang), Парам Вир Саинх (Param Vir Singh) и Трайдас Мухопадай (Tridas Mukhopadhyay) в своем исследовании «Как создать краудсорсинговый конкурс: структурный эмпирический анализ» ('How to Design Crowdsourcing Contest: A Structural Empirical Analysis') доказали влияние размера вознаграждения на качество и количество предлагаемых краудсорсерами решений. Данный вывод был представлен в виде графиков, изображенных на рис. 1. Исследование проводилось по данным американской компании Threadless, которая занимается производством футболок, основываясь на технологии краудсорсинга. Была определена выборка, в которую входили активные участники краудсорсинговых конкурсов (крауд-проектов), проводимых компанией с целью определения лучшего рисунка для печати на футболках. По данной выборке авторы определяли влияние размера вознаграждения на качество и количество решений. Результаты данного исследования представлены нами на рис. 1.

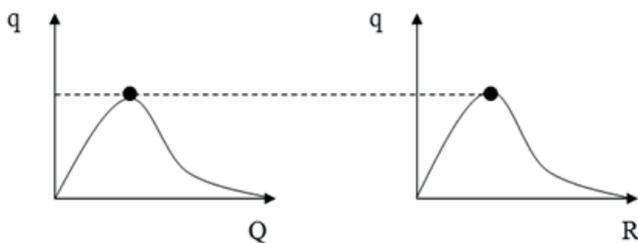


Рис. 1. Изменение количества и качества решений в зависимости от изменения вознаграждения (Q — количество решений, q — качество решений, R — вознаграждение).

Источник: Составлено автором.

На данном рисунке представлен случай, когда значение размера вознаграждения соответствует значению количества предлагаемых решений в каждой точке функции. Также существуют еще два случая, не рассмотренных в данном исследовании, а именно:

- 1) значение размера вознаграждения в каждой точке функции больше значения количества предлагаемых решений;

- 2) значение размера вознаграждения в каждой точке функции меньше значения количества предлагаемых решений.

График показывает, что при росте вознаграждения количество и качество решений растет до определенного предела (точки максимума на рис. 1). Затем при росте вознаграждения количество решений продолжает расти, но качество решений начинает падать. Данный факт происходит по той причине, что краудсорсеры при слишком маленьком размере вознаграждения уделяют больше внимания качеству предлагаемого решения, но при слишком большом вознаграждении целью краудсорсеров становится победить в крауд-проекте, тем самым предлагая как можно больше решений в надежде, что победу одержит по теории вероятности какая-либо одна из предложенных, и уделяя меньше вниманию их качеству. Итак, предполагается, что система вознаграждений эффективна тогда, когда вознаграждение и качество и количество решений соответствуют точкам максимума функций на рисунке 1.

Крауд-проект имеет несколько этапов реализации:

1. Предпроектный этап;
2. Старт проекта;
3. Завершение проекта.

Система вознаграждений разрабатывается на предпроектном этапе и не может корректироваться на всем протяжении второго этапа («старт проекта»). Разрабатывая систему вознаграждений, организация или компания-посредник (компания, оказывающая краудсорсинговые услуги, к примеру, компания «Витология») должны проанализировать рынок краудсорсинга, а именно крауд-проекты по схожей тематике с точки зрения предлагаемого вознаграждения за труд краудсорсеров. Размер вознаграждения должен устанавливаться в зависимости от сложности решаемой задачи или проблемы и рассчитываться в зависимости от затраченных часов труда.

Здесь возникает проблема расчета затраченных часов труда на разработку решений краудсорсерами. Сложность заключается в том, что в краудсорсинге невозможно отследить трудовую деятельность участников крауд-проекта, так как они работают удаленно в свободное от основной работы время. Следует отметить, что краудсорсинг следует относить только к дополнительной зарплате, так как доход здесь является непостоянным. Краудсорсер может войти в крауд-проект в любое время на втором этапе его реализации и выйти из него так же без применения каких-либо санкций со стороны организаторов. Поэтому при разработке системы вознаграждений, исходя из опыта и анализа рынка краудсорсинга, необходимо определить возможное количество часов, затраченных на трудовую деятельность краудсорсерами и, таким образом, устанавливать величину вознаграждения. Корректировка величины вознаграждения невозможна на этапе непосредственной реализации крауд-проекта, за исключением

случая повышения величины вознаграждения с целью достижения максимальных производительности труда краудсорсеров и качество предлагаемых ими решений. Однако величина, на которую возрастает размер вознаграждения, не должна превышать 50% от первоначально заявленной величины, если сумма вознаграждения составляет свыше 1 000 000 рублей. Нарушение данного правила приведет к резкому снижению качества разрабатываемых решений, увеличив их количество и, вследствие нагрузки на их обработку группой экспертов крауд-проекта, отвечающих за определение наиболее эффективного решения и победителя.

Таким образом, при решении о проведении крауд-проекта, для того, чтобы повысить вероятность успешного его завершения, на предпроектном этапе необходимо разработать эффективную систему вознаграждений, придерживаясь предложенных правил.

Литература

1. *Бабыкина Ю. М.* Краудсорсинг как особый вид трудовой деятельности в современных условиях // сборник статей по материалам Шестого межвузовского круглого стола «Российский рынок глазами молодых ученых», МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016.
2. *Долженко Р. А.* Вовлеченность участников краудсорсинговых проектов // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». — 2014. — № 3.
3. *Долженко Р. А.* Транзакционные издержки использования новых форм трудовых отношений на примере краудсорсинга и возможные пути их снижения // Вестник Томского государственного университета. — 2014. — № 388.
4. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р. П. Колосова, Г. Г. Меликьян: учебно-методическое пособие: практикум. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. — 448 с.
5. *Ланидус Л. В.* Краудсорсинг и краудфандинг. Маркетинговое продвижение проектов, продукции и услуг // Вестник финансового университета. — 2016. — № 4—20.
6. *Максимов Н. Н.* Краудсорсинг как способ активизации развития персонала / Н. Н. Максимов, В. С. Паршина // Молодой ученый. — 2012. — № 12. — С. 233—236.
7. *Полутин С. В., Седлецкий А. В.* Краудсорсинг как механизм активизации инновационного потенциала общества // Интеграция образования. — 2012. — № 3.
8. *Полякова Ю. М.* 2016. Макроэкономические условия развития краудсорсинга: модель множественной регрессии. Экономика и предпринимательство. № 10 ч. 3.
9. Витология (Witology) [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://witology.com/>
10. *Huang Y., Vir Singh P., Mukhopadhyay T.* How to Design Crowdsourcing Contest: A Structural Empirical Analysis.

Серпухова М. А.

Магистр 2-го года обучения
программа «Социальная политика»
экономический факультет
МГУ имени М. В. Ломоносова
(г. Москва, Россия)

ПРИРОДА И СУЩНОСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: АНАЛИЗ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ВЗГЛЯДОВ

Аннотация. Размер оплаты труда является одним из наиболее сложных аспектов социально-экономической жизни общества. Эти аспекты затрагивают проблемы справедливости формирования доходов от трудовой деятельности и создания мотивации к труду, с одной стороны, и рационального подхода к формированию издержек на трудовые ресурсы — с другой стороны. Сложность проблем определения оптимальной оплаты труда сопряжена с множеством экономических и социальных факторов, оказывающих как прямое, так и опосредованное воздействие на системы оплаты труда и размер заработной платы. В этой связи исследование существующих теоретических подходов к определению самого понятия заработной платы является особенно актуальным.

Ключевые слова: рынок труда, заработная плата, размер оплаты труда, экономическая теория

JEL коды: J300

Заработная плата имеет сложное экономическое содержание, отражающее взаимосвязь множества экономических и социальных процессов. Прежде всего, необходимо понимать двойственность ее экономической сущности, проявляющуюся в том, что, с одной стороны, заработная плата является доходом для конкретного индивида за вложенный в определенной сфере деятельности труд, а, с другой стороны — заработная плата является издержками производства для работодателя, использующего этот труд в производственно-хозяйственной деятельности. Являясь доходом работника, заработная плата представляет собой цену за труд, которую каждый наемный работник стремится максимизировать. Одновременно с этим, являясь издержками работодателя, заработная плата представляет собой цену трудового ресурса, которую каждый работодатель стремится минимизировать. Эта противоположность целей и определяет необходимость понимания сущности заработной платы и механизма ее формирования.

Экономической наукой не выработано единого, общепринятого и универсального подхода к определению понятия заработной платы.

В основных концептуальных положениях экономической теории заработная плата, прежде всего, рассматривается в системе производственных отношений, в которых реализуется один из производственных ресурсов — труд, или рабочая сила, для использования которой заработная плата выступает уравнивающим ценовым параметром. В понимании классиков политической экономии (У. Петти, А. Смита, Д. Рикардо, А. Тюрго, Ж.-Б. Сэя, Дж. Ст. Милля, К. Маркса и др.), а также вытекающих из нее учений неоклассиков (А. Маршалл, П. Самуэльсон, А. Оукен, А. Филлипс и др.) основным регулятором рынка труда является цена труда — заработная плата, с помощью изменения которой регулируется объем спроса и предложения на рынке труда и поддерживается их равновесие. Данные теоретические течения исходят также из того, что величина заработной платы гибко реагирует на потребности рынка. Однако, в отношении механизма количественной оценки труда, т.е. природы образования заработной платы как цены труда, нет единства подходов. Так, представители классической школы преимущественно понимали заработную плату как результат продажи труда, стоимость которого ограничена необходимым минимумом средств к существованию. Например, У. Петти утверждал, что «закон должен обеспечить рабочему только гарантированные средства к жизни (минимум заработной платы), потому что если ему позволяют получать больше, то он работает меньше, чем мог бы работать...» [7, с. 204]. Развивая эту теорию, Д. Рикардо выделял естественную и рыночную цену труда. Естественной ценой труда он считал возможность рабочего существовать и содержать семью за свой труд, а рыночной ценой труда — плату за труд, которая выплачивается в силу реального соотношения предложения и спроса на труд. При этом заработная плата, по мнению Д. Рикардо, колеблется вокруг естественной цены труда, которая, в свою очередь, определяется спросом и предложением. Он также уточнял, что заработная плата должна быть соотнесена не с количеством денег, номинально выражающих ее, а со стоимостью товаров, которые можно на нее купить, что отражает суть теории трудовой стоимости, утверждающей, что меновая стоимость всех благ пропорциональна затраченному на их производство труду [10, с. 250].

Теорию зависимости заработной платы от стоимости средств к существованию (теорию «прожиточного минимума») поддерживали такие экономисты как Ф. Кенэ, А. Тюрго и др. Противником этой теории выступал А. Смит, утверждая, что заработная плата формируется не столько воздействием законов спроса и предложения на рынке труда, сколько условиями труда, а доход рабочих находится в прямой зависимости от уровня национального богатства [12, с. 129].

Дальнейшее развитие теории заработной платы связано с именем Дж. Ст. Милля, одного из основоположников теории фонда заработной

платы, в которой заработная плата рассматривается как плата за производительный труд, и она зависит от спроса и предложения на рабочую силу, а также от соотношения численности населения и размеров капитала [6, с. 20]. Минимум заработной платы в теории Дж. Ст. Милля превышает физиологический минимум и обосновывается конкуренцией на рынке труда, а также необходимостью воспроизводства как населения, так и капитала. На уровень заработной платы, по его мнению, сильное влияние оказывают профсоюзы, препятствующие действиям по ограничению уровня заработной платы через воздействие на производительность труда. В данной теории условия роста заработной платы возникают при сокращении рабочей силы либо при увеличении производительного капитала, формирующегося за счет инвестиций, одним из важных факторов которых выступают сбережения. Источником выплаты заработной платы является некий ограниченный капитальный запас, размеры которого тесно связаны с результатами производительного труда.

В целом, несмотря на различия в подходах к пониманию сущности заработной платы, основные постулаты классической школы заключались в том, что факторы, влияющие на заработную плату, определялись из условий ценообразования на факторы производства, а сама заработная плата рассматривалась как продукт капитала, не учитывая в своем составе продукта самого труда.

Новое направление в исследовании заработной платы было задано К. Марксом в его теории прибавочной стоимости. Прежде всего, К. Маркс считал, что оплачивается не труд как таковой, а рабочая сила — способность к труду, владельцем которой является не предприниматель (владелец капитала), а рабочий, создающий продукт труда и соответственно — новую стоимость. К. Маркс отмечает, что «заработная плата является не стоимостью или ценой труда, а лишь формой стоимости рабочей силы, оплачиваемой капиталистом из новой стоимости продукта, произведенного этой рабочей силой» [2, с. 204]. В процессе производства рабочий создает продукт, стоимость которого выше, чем издержки работодателя на оплату затраченного рабочим труда. Таким образом, создается прибавочная стоимость как разница между новой стоимостью, созданной трудом, и стоимостью рабочей силы, выраженной в форме заработной платы, и присваиваемой владельцем капитала. Теория прибавочной стоимости выявила необходимость учета новых факторов, влияющих на уровень заработной платы, в частности: продолжительность рабочего времени, объем выполняемой работы, производительность труда и рентабельность вложенного в производство капитала.

Интересно заметить, что в русской экономической школе присутствует критическая, по отношению к марксистской, теория заработной платы. Так, в начале XX в. Русский экономист М. И. Туган-Барановский представил

социальную теорию заработной платы, в которой утверждал, что рабочая сила не является товаром, в связи с чем не может иметь ни стоимости, ни цены [11, с. 240]. Заработная плата, по его мнению, представляет собой часть общественного продукта, а ее уровень определяется лишь двумя факторами: производительностью общественного труда, создающего общественный продукт, и социальной силой рабочего класса, от которой зависит доля общественного продукта, перераспределяемого в доходы рабочего класса.

Представители неоклассического направления экономической науки при определении природы заработной платы и факторных зависимостей ее уровня исходят, прежде всего, из теорий предельной стоимости, предельной производительности и предельной полезности. Например, по мнению А. Маршалла, «заработная плата регулируется не ценой спроса и не ценой предложения, а их соотношением» [5, с. 119]. При этом предложение труда реагирует на предложение реальной заработной платы. Нежелание снижать заработную плату обернется против рабочих растущей безработицей, а высокая заработная плата неизбежно уменьшает занятость и увеличивает безработицу. Для обоснования этого утверждения используется «теория предельной производительности». По А. Маршаллу, найм рабочей силы будет осуществляться до тех пор, пока предельная стоимость продукта труда будет превышать цену самого труда, а рост заработной платы возможен только в тех условиях, пока предельная производительность труда выше ставки заработной платы (т.е. предельная производительность труда регулирует цену спроса на труд).

По мнению А. Пигу, высокий уровень заработной платы является главной причиной безработицы, а количество занятых на производстве находится в обратном соотношении к уровню заработной платы [8, с. 243]. Дж. Б. Кларк связывал теорию заработной платы с трудом как фактором производства, подчиненным теории предельной полезности, когда полезность каждого фактора производства ограничена его ценой. То есть, по мнению Кларка, стимул роста использования труда существует лишь до тех пор, пока заработная плата не достигнет стоимости самого производимого блага [4, с. 92].

П. Самуэльсон также рассматривал заработную плату в контексте ценового равновесия рынка труда и определял ей роль ведущего регулятора этого рынка. Важно заметить, что сам труд определяется как «услуга, которую работник за определенную цену сдает в аренду работодателю, а ставка заработной платы составляет арендную стоимость этой услуги» [9, с. 265]. Именно цена услуг, предоставляемых рабочей силой, по мнению Самуэльсона, воздействует на спрос и предложение труда, регулирует их соотношение и поддерживает необходимое между ними равновесие. Цена на рабочую силу способна гибко и быстро отреагировать на изменение рыночной

конъюнктуры, в зависимости от реальной потребности она увеличивается или уменьшается. Влияние профсоюзов, установление государством минимального размера заработной платы, отсутствие объективной информации о рынке труда рассматриваются им как «несовершенства» рынка.

Кардинально иной подход к определению природы и факторной зависимости заработной платы представлен в кейнсианской (Дж М. Кейнс, Р. Солоу, Э. Хансен, Р. Хикс и др.) и в монетаристской (М. Фридмен) концепциях, где рынок труда рассматривается как перманентно неуравновешенная система, требующая постоянного регулирования нерыночными механизмами. То есть в своем большинстве представители этих школ реализуют взгляды, лежащие в концепции теории «регулируемой заработной платы». Роль регулятора в этих концепциях отводится государству, которое изменяя определенные экономические параметры и регулируя совокупный спрос, объем инвестиций и инфляционные колебания, воздействует на неравновесное состояние рынка и тем самым регулирует состояние занятости и уровень заработной платы.

Так, Дж. М. Кейнс в качестве главных факторов, определяющих уровень заработной платы, видел действия государства и профсоюзов. Экономические взгляды Кейнса можно также обосновать теорией покупательной способности, акцентирующей внимание на совокупном спросе: для поддержания экономического равновесия необходимо иметь достаточный спрос по ценам, обеспечивающим достаточную норму прибыли. Поскольку большая часть произведенных продуктов потребляется работниками и их семьями, обеспечение их покупательной способности за счет заработной платы формирует условия для сохранения спроса и роста производства. При этом Дж. Кейнс считал, что зарплата не должна быть высокой, чтобы не возбуждалась склонность к сбережениям [3, с. 153]. Но, в то же время он утверждал, что сокращение заработной платы связано со значительными социальными трудностями, поэтому стремиться к оптимальному уровню заработной платы необходимо через реализацию мер кредитно-денежной политики. Колебания размеров заработной платы, возникающие под влиянием рынка, должны иметь минимальное значение, а государственные расходы должны направляться на увеличение эффективного спроса на основе роста социальных выплат и льгот, субсидирование создания рабочих мест, организации общественных работ.

Иной точки зрения придерживались представители посткейнсианства. Например, Дж. Робинсон считал повышение заработной платы, соответствующее росту производительности труда, важнейшим стимулом технического прогресса и экономического роста. Производительность при этом формирует основополагающий фактор изменения ставки заработной платы [1, с. 27]. Дж. Р. Хикс и Э. Хансен рассматривали гибкость заработной платы как основной фактор, обеспечивающий равновесие

спроса и предложения на рынке труда, а регулирующие меры государства в области политики занятости — как основной фактор, определяющий изменения уровня заработной платы, уравнивающего спрос и предложение труда [14, с. 337–340; 15, с. 345–349].

Представители монетаристского (неолиберального) течения (например, М. Фридмен) опирались в своих позициях на зависимость предложения рабочей силы на рынке труда от уровня реальной заработной платы и ожидаемого уровня цен. То есть основными факторами, формирующими уровень заработной платы, монетаристы считали не цену спроса на рабочую силу, а цену ее предложения с учетом инфляционных ожиданий [13]. Исходя из предположения, что заработная плата определяется соотношением спроса и предложения на рабочую силу на рынке, экономические агенты приспособливают свой спрос на деньги к их предложению — то есть в систему факторов, обуславливающих уровень заработной платы, монетаристы включают параметры денежного рынка и инфляционные ожидания.

Представитель неоконсервативной экономической школы Р. Лукас указывал на то, что при формировании ожиданий все субъекты рынка учитывают тип экономической политики государства, в связи с чем рынок труда способен к саморегулированию посредством приспособления к текущей кредитно-денежной и бюджетной политике правительства, а со стороны государства необходимо стимулирование эффективного спроса. Усилия правительства по воздействию на объем производства и уровень занятости приводят к изменению цен на рынке благ и соответственно — к изменению ставки заработной платы [16]. Таким образом, Р. Лукас в качестве важного фактора воздействия на уровень заработной платы дополнительно включает параметры экономической политики государства, воздействующие на объем производства и совокупный спрос.

В концепции школы институционалистов (Т. Веблен, У. Митчелл и др.) механизм формирования заработной платы в большей степени определяется не макроэкономическими параметрами, а необходимостью регулирования занятости со стороны институтов, формирующих рынок труда, с учетом его отраслевых, региональных и демографических особенностей. Для этого научного течения характерен подход, объясняющий имеющиеся на рынке труда несоответствия особенностями социальных, профессиональных, отраслевых, половозрастных, этнических и других отличий в структуре рабочей силы и соответствующих им уровней заработной платы. При этом важнейшими инструментами регулирования этих несоответствий выступает механизм социальной защиты.

Наиболее поздней и качественно отличной от традиционных теорий, определяющих природу и сущность заработной платы, является подход, основанный на теории человеческого капитала — совокупности знаний, умений, навыков, использующихся в экономике для удовлетворения мно-

гообразных потребностей индивидов и общества в целом. Согласно этой теории размер заработной платы определяется уровнем инвестиций в человеческий капитал, который в свою очередь формируется посредством рационального взвешивания связанных с этим выгод и издержек, либо с ростом инвестиций в человека растет и производительность его труда в будущем.

Проведенный анализ теоретических взглядов на природу и сущность заработной платы позволяет констатировать сложность и многогранность этой категории общественно-экономических отношений, имеющих множественные связи с различными социально-экономическими явлениями и институциональными системами.

Литература

1. *Волгин Н. А., Будаев Т. Б.* Оплата труда и проблемы ее регулирования. — М.: Альфа-Пресс, 2006. — 200 с.
2. *Карл Маркс.* Капитал. Критика политической экономии. Том I. Книга 1: Процесс производства капитала. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 1200 с.
3. *Кейнс Дж. М.* Общая теория занятости, процента и денег. Избранное: Учебник. — М.: Эксмо, 2007. — 153 с.
4. *Кларк Дж. Б.* Распределение богатства / Пер. с англ. Д. Страшунского, А. Бесчинского / Под ред. д.э.н., проф. Л. П. Куракова. — М.: Гелиос АРВ, 2000. — 367 с.
5. *Маршалл А.* Основы экономической науки / Пер. с англ. В. И. Бомкина, В. Т. Рысина, Р. И. Столпера. — М.: Эксмо, 2008. — 832 с.
6. *Милль Дж. Ст.* Основы политической экономии. // Цит. по: *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: учебник для ВУЗов. — 8-е изд., доп. — М.: Норма, 2009. — 464 с.
7. *Петти У.* Учение о стоимости, цене земли и ссудном проценте. // Ист.: *Козлова Е. И.* Теория богатства, рынка и занятости в учении У. Петти: Монография. — Воронеж: Издательство «Научная книга», 2013. — 204 с.
8. *Пигу А. С.* / Ист.: *Блауг М.* Сэй Жан Батист // 100 великих экономистов до Кейнса. — СПб.: Экономикс, 2009. — 384 с.
9. *Пол Самуэльсон, Вильям Нордхаус.* Экономика. — 19-е изд. — М.: Вильямс, 2014. — 1360 с.
10. *Рикардо Д.* Начала политической экономии и налогового обложения / Ист.: *Блауг М.* Рикардо Давид // 100 великих экономистов до Кейнса. — СПб.: Экономикс, 2009. — 352 с.
11. *Синельник Л. В.* История экономических учений: учебное пособие. — М.: КНОРУС, 2010. — 272 с.
12. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов / Ист.: М. Бодриков. Трудовая теория ценности: проблемные вопросы и историческое значение // Вопросы экономики, 2008. — № 4. — С. 110–129.
13. *Фридмен М.* Количественная теория денег // Ист.: *Уоскин В. М.* «Денежный мир» Милтона Фридмена. — М.: Ленард, 2014. — 176 с.
14. Хансен *Элвин Х.* / Ист.: *Блауг М.* Сэй Жан Батист // 100 великих экономистов до Кейнса. — СПб.: Экономикс, 2009. — 384 с.

15. *Хикс Джон Р.* / Ист.: *Блауг М.* Сэй Жан Батист // 100 великих экономистов до Кейнса. — СПб.: Экономикс, 2009. — 384 с.
16. *Зверева Е. В., Шайкина Л. К.* Ретроспективный анализ концепций регулирования занятости населения // Управление экономическими системами (Электронный журнал), 2011. — № 6(30). — Электронный ресурс. — URL: // <http://www.uecs.ru/uecs30-302011/item/496-2011-06-23-06-40-17>

РАЗДЕЛ 2

СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Долгова И. Н.,

к.э.н., доц., старший научный сотрудник

Королев И. Б.,

к.э.н., старший научный сотрудник

Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН

(г. Москва, Россия)

ВЗАИМОСВЯЗИ СИСТЕМ ЗАНЯТОСТИ И ОБРАЗОВАНИЯ ПРИ АНАЛИЗЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИИ ДИНАМИКИ РОССИЙСКОГО И РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА¹

Аннотация. Рассматриваются взаимосвязи систем занятости и образования и возможности их учета при анализе и прогнозировании динамики российского и региональных рынков труда. Анализируется опыт использования различных прогнозно-аналитических инструментов для учета динамики развития системы образования, образовательных характеристик спроса на рабочую силу и ее предложения, взаимосвязей систем занятости и образования при анализе и прогнозировании динамики российского и региональных рынков труда. Работа подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 16-02-00542 «Взаимосвязь сфер занятости и профессионального образования в прогнозно-аналитическом исследовании динамики национального и региональных рынков труда в России» (руководитель — д.э.н. Коровкин А. Г.). В статье использованы результаты Годового отчета о научно-исследовательской деятельности кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова за 2016 год². Полу-

¹ Работа подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект №16-02-00542 «Взаимосвязь сфер занятости и профессионального образования в прогнозно-аналитическом исследовании динамики национального и региональных рынков труда в России» (руководитель — д.э.н. Коровкин А.Г.).

² Годовой отчет о научно-исследовательской деятельности по теме госзадания: «Рынок труда и социально-трудовые отношения в инновационной экономике» кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова за 2016 год Электронный ресурс.

ченные в статье результаты отражены в промежуточном отчете по проекту РФФИ №16-02-00542 «Взаимосвязь сфер занятости и профессионального образования в прогнозно-аналитическом исследовании динамики национального и региональных рынков труда в России»¹.

Ключевые слова: рынок труда, система образования, занятость, безработица, моделирование, прогнозирование

JEL коды: J21, E27

Решение актуальной задачи восстановления экономического роста в экономике России осложняется продолжающимся интенсивным сокращением численности населения в трудоспособном возрасте. Негативные демографические тенденции накладываются на структурные проблемы и дисбалансы, существующие в сфере занятости и на рынке труда, и ограничивающие возможности как экстенсивного развития, так и интенсификации экономических процессов [2, 3]. В результате позитивная экономическая динамика может отсутствовать даже в условиях благоприятной экономической конъюнктуры. Вопросы смягчения существующих в сфере занятости и на рынке труда дисбалансов и ограничений особенно актуальны с учетом уровня участия в рабочей силе и динамики изменения численности рабочей силы (Табл. 1 и 2).

Таблица 1. Уровень участия в рабочей силе в РФ по возрастам, в % к всего

возраст	всего		мужчины		женщины	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
всего	69,1	69,5	75,5	75,9	63,4	63,8
15–19	12,6	12,9	13,5	14,3	11,2	11,0
20–24	84,3	84,4	84,8	85,1	82,4	82,1
25–29	127,1	127,3	126,5	126,1	126,3	127,0
30–34	129,2	129,4	126,7	126,5	130,7	131,5
35–39	132,4	132,0	126,0	125,8	138,9	138,2
40–44	134,1	134,1	125,2	125,0	143,3	143,6
45–49	133,2	133,2	123,9	123,4	143,0	143,5
50–54	125,8	126,2	118,2	118,7	134,0	134,3
55–59	93,4	93,8	103,7	104,9	84,9	84,5
60–72	32,9	32,7	37,7	37,0	30,0	30,0

Источник: [15].

¹ В статье использованы результаты промежуточного отчета по проекту РФФИ №16-02-00542 «Взаимосвязь сфер занятости и профессионального образования в прогнозно-аналитическом исследовании динамики национального и региональных рынков труда в России».

Таблица 2. Изменение численности рабочей силы по возрастам в 2016 г. по сравнению с 2015 годом

возраст	всего	мужчины	женщины
всего	48,6	37,0	11,5
15–19	–0,7	9,9	–10,5
20–24	–444,2	–234,4	–209,8
25–29	–14,8	–27,0	12,2
30–34	296,9	137,2	159,7
35–39	124,6	77,1	47,5
40–44	264,6	115,4	149,1
45–49	–141,0	–74,6	–66,4
50–54	–270,1	–116,7	–153,4
55–59	107,5	98,2	9,3
60–72	125,7	52,0	73,8

Источник: [15].

Уровень участия населения в рабочей силе в возрасте 25–55 лет выше среднего. Уровень Изменения в численности рабочей силы для женщин и мужчин иногда носят противоположный характер. Повышение пенсионного возраста, по нашему мнению, также не приведет (по крайней мере, при «прочих равных» условиях) к кардинальному расширению ресурсных возможностей. О достаточно высоком уровне участия в рабочей силе нашего населения свидетельствуют и международные сопоставления [11]. Более того, МОТ прогнозирует как весьма вероятное событие снижение уровня участия в рабочей силе в РФ на несколько процентных пунктов (с учетом перспективных изменений в возрастной структуре населения, нехватки ресурсов для реализации активных мер по привлечению отдельных категорий экономически неактивного населения на рынок труда) [17]. Тенденция к постарению населения России также позволяет предположить сокращение уровня участия в рабочей силе в перспективе, а, следовательно, еще более жесткие количественные ограничения по предложению рабочей силы в перспективе. Фактор старения рабочей силы может оказать негативное действие и на процессы согласования спроса на рабочую силу и ее предложения, поскольку, например, ряд рабочих мест может не устраивать более возрастных работников по своим характеристикам [4].

Учет уровня образования при анализе динамики сферы занятости и рынка труда. Показатели экономической активности (или, в современной методологии, уровень участия в рабочей силе), уровни занятости, безработицы, заработной платы, другие параметры рынка труда зависят от уровня образования. В частности, уровень участия в рабочей силе значительно выше у людей с профессиональным образованием. Для людей с высшим профессиональным образованием он максимален и достигает в настоящее время 83–85% [15]. Уровень участия в рабочей силе населения со средним и начальным профессиональным немного снижается, принципиального различия между уровнем участия в рабочей силе этих двух групп населения не наблюдается. образование сопоставимы между собой, за рассматриваемый период они несколько снизились (Табл. 3). Лица без профессионального образования демонстрируют значительно более низкий уровень участия рабочей силы. У людей со средним (полным) образованием его уровень не превышает 60%, у остальных категорий населения он еще ниже.

Таблица 3. Уровень участия населения в рабочей силе по уровням образования, %

Уровень образования	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Все население	66,0	67,7	68,3	68,7	68,6
высшее профессиональное	83,9	84,5	84,6	85,0	84,4
Среднее профессиональное по программам подготовки специалистов среднего звена	79,3	77,7	77,6	77,4	77,0
Среднее профессиональное по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих	81,3	78,4	78,2	78,2	77,4
среднее общее	58,9	55,0	55,1	54,7	55,2
основное общее	33,6	30,3	31,8	32,5	31,6
не имеют основного общего	15,7	13,8	14,6	14,4	13,4

Источник: [14].

Более высокий уровень участия в рабочей силе людей с профессиональным образованием может, вероятно, объясняться их более высокой конкурентоспособностью на рынке труда, что находит свое отражение и в различиях в уровне занятости (Табл. 4).

Таблица 4. Уровень занятости населения по образованию, в %

год	всего	Уровень образования					
		Профессиональное				Общее	
		высшее	по программам подготовки специалистов среднего звена	по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих	среднее (полное)	основное	не имеют основного
2010	62,7	81,2	73,3	72,3	48,7	25,4	11,1
2011	63,9	81,6	73,7	73,0	49,5	26,7	11,6
2012	64,9	82,4	74,3	73,7	50,0	28,1	11,6
2013	64,8	81,8	73,8	73,0	50,4	27,3	11,1
2014	65,3	82,2	73,8	72,8	51,3	26,8	9,5
2015	65,3	81,6	72,8	72,1	50,8	27,9	9,8

Источник: [14].

В структуре безработного населения по образованию прослеживается увеличение доли лиц с высшим профессиональным образованием. Удельный вес безработных с другими видами образования сокращается, хотя и с разной интенсивностью (Табл. 5).

Таблица 5. Структура безработного населения по образованию, в %

год	всего	Уровень образования					
		Профессиональное				Общее	
		высшее	по программам подготовки специалистов среднего звена	по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих	среднее (полное)	основное	не имеют основного
2010	100	17,3	24,7	17,1	31,8	8,2	0,8
2011	100	18,8	25,1	16,3	30,6	8,3	0,9
2012	100	19,4	23,4	16,5	32,0	7,8	0,8
2013	100	21,1	22,8	15,7	32,1	7,7	0,6
2014	100	21,2	23,7	16,7	30,1	7,8	0,6
2015	100	23,4	24,0	16,6	28,3	6,9	0,8
Изменение за 2010–2015 гг.		6,1	–0,7	–0,5	–2,5	–1,3	0

Источник: [15], расчеты авторов

Анализ дифференциации уровня безработицы для групп с различным уровнем образования показывает, что, как правило, чем выше уровень образования, тем ниже уровень безработицы (Табл. 6).

Таблица 6. Уровень безработицы по образованию, в % к рабочей силе и по отношению к среднему по экономике, в раз

год	Уровень образования						
	всего	Профессиональное			Общее		
		высшее	по программам подготовки специалистов среднего звена	по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих	среднее (полное)	основное	не имеют основного
2010	7,0	3,9	5,4	8,0	12,1	16,3	18,9
2011	6,0	3,5	4,8	6,7	10,4	15,0	19,0
2012	5,1	3,0	3,9	5,8	9,2	12,7	16,4
2013	5,2	3,1	3,9	5,7	9,1	13,7	15,9
2014	4,8	2,9	3,8	5,5	8,5	12,8	14,0
2015	5,3	3,4	4,3	6,0	9,2	12,9	23,8
к среднему по экономике, раз							
2010	100	0,6	0,8	1,1	1,7	2,3	2,7
2011	100	0,6	0,8	1,1	1,7	2,5	3,2
2012	100	0,6	0,8	1,1	1,8	2,5	3,2
2013	100	0,6	0,8	1,1	1,8	2,6	3,1
2014	100	0,6	0,8	1,2	1,8	2,7	2,9
2015	100	0,6	0,8	1,1	1,7	2,4	4,5

Источник: [15].

Самый низкий уровень безработицы наблюдается у людей с высшим профессиональным образованием. У лиц со средним профессиональным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена он выше (на 0,8-1,5 проц. п.), но стабильно ниже среднего по экономике уровня и уровня безработицы людей со средним профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих. У них он стабильно выше среднего (например, в 2015 г. на 0,7 проц.п.), несмотря на известную проблему дефицита квалифицированных рабочих кадров [4, 8].

Структура безработного населения по уровню образования зависит от возраста. Как видно из Табл. 7, доля безработных с высшим профессиональным образованием выше среднего для молодежи и для старших возрастных групп.

Таблица 7. Структура безработного по возрасту и уровню образования, в % к безработному населению соответствующего возраста, 2015 г.

возраст	всего	Уровень образования					
		Профессиональное			Общее		
		высшее	по программам подготовки специалистов среднего звена	по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих	среднее (полное)	основное	не имеют основного
Всего	100	20	21	20	29	9	1
15–19	100	0	7	10	51	28	3
20–24	100	26	20	14	33	6	1
25–29	100	28	17	17	28	8	1
30–34	100	23	19	19	28	10	1
35–39	100	17	19	24	28	11	1
40–44	100	15	21	25	29	10	1
45–49	100	13	27	26	26	7	1
50–54	100	14	26	27	27	6	1
55–59	100	16	25	26	26	6	1
60–64	100	24	32	21	15	8	0
65–72	100	26	32	15	18	7	2

Источник: [15].

Это, безусловно, определяется также более высоким удельным весом профессионального и, в частности, высшего профессионального образования у молодежи. Для старших возрастных групп это, вероятно, связано с тем, что люди с высшим профессиональным образованием дольше остаются на рынке труда. Среди безработных старше 60 лет максимальная доля людей со средним профессиональным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена. В активных возрастных группах максимальный удельный вес у безработных, не имеющих профессионального образования.

«Можно говорить и об определенной дифференциации безработных по продолжительности поиска в зависимости от уровня образования» [7]. Очевидно, что у работников с разным уровнем образованием различается и уровень оплаты труда. В частности, у людей с высшим профессиональным образованием он примерно на треть больше, чем в среднем по эко-

номике. Разрыв в уровне оплаты труда наиболее и наименее образованных составляет около двух раз [13]. Более подробный анализ различий в динамике параметров рынка труда по уровню образования — предмет специального исследования, выходящего за рамки настоящей работы.

«Инерционные оценки изменений в структуре распределения населения по сферам деятельности» [1]. Полученные оценки инерционного прогноза представлены в Табл. 8. Используются данные отчетных балансов трудовых ресурсов, демографический прогноз (при проведении расчетов для регионов - отчетных балансов трудовых ресурсов конкретно региона [4, 8, 12]). Вариант 1 соответствует периоду 1998-2016 г., вариант 2 — периоду 2002-2016 г. На прогнозном периоде варианты заметно различаются. Таким образом, даже оценка инерционной динамики сферы занятости и рынка предполагает различные варианты. Более подробное их исследование выходит за рамки настоящей работы. В целом, чем меньше удельный вес категории, тем существеннее могут быть различия между вариантами. В тоже время, например, серьезные отличия заметны в оценках удельного веса учащихся в трудоспособном возрасте, безработного населения, занятого населения по отдельным разделам видов экономической деятельности. «Общероссийские тенденции по-разному проявляются на уровне регионов» [7].

Таблица 8. Структура распределения населения РФ по сферам деятельности и отдельным разделам ОКВЭД, в % к численности населения

	2000	2010	2016	2030 (вариант 1)	2030 (вариант 2)	Вариант 1 к варианту 2, в %
занятые в экономике	43,9	46,7	48,2	51,1	50,3	98
Раздел А. Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	6,1	4,6	3,6	2,5	2,4	97
Раздел В. Рыболовство, рыбоводство	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	110
Раздел С. Добыча полезных ископаемых	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	99
Раздел Д. Обрабатывающие производства	8,4	7,1	6,9	6,1	5,7	94
Раздел Е. Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1,3	1,3	1,3	1,4	1,3	97
Раздел Ф. Строительство	2,9	3,7	4,2	4,8	4,9	103

Окончание табл. 8

	2000	2010	2016	2030 (вариант 1)	2030 (вариант 2)	Вариант 1 к варианту 2, в %
Раздел Г. Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	6,0	8,3	9,1	11,1	10,9	98
Раздел Н. Гостиницы и рестораны	0,6	0,8	1,1	1,3	1,3	99
Раздел И. Транспорт и связь	3,4	3,7	4,0	4,4	4,3	99
Раздел Ж. Финансовая деятельность	0,4	0,8	1,0	1,2	1,3	103
Раздел К. Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	3,1	3,7	4,8	5,7	5,7	101
Раздел Л. Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	2,1	2,7	2,5	2,8	2,7	99
Раздел М. Образование	4,1	4,1	3,7	3,5	3,4	97
Раздел Н. Здравоохранение и предоставление социальных услуг	3,0	3,2	3,1	3,1	3,1	99
Раздел О. Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	1,6	1,7	2,1	2,5	2,4	98
Учащиеся в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от работы	4,7	4,7	3,9	3,7	3,1	82
Прочее трудоспособное население в трудоспособном возрасте	6,7	9,0	6,1	7,3	5,9	82
Безработные МОТ	5,2	3,8	2,8	1,9	2,3	116

Источник: [7]

«В последнее время удельный вес численности учащихся в общей численности населения интенсивно сокращается как в РФ, так и в Москве.

Соответственно, в этом случае можно говорить об оценке минимальных перспективных значений рассматриваемого показателя. Разброс оценок перспективной динамики доли учащихся в трудоспособном возрасте для национального и регионального рынков труда практически совпадает» [7].

Таким образом, на ретроспективе фиксируются изменения в распределении населения по сферам деятельности. Меняется образовательная структура населения и рабочей силы (которая, с формальной точки зрения, становится все более квалифицированной), структура (в том числе региональная) спроса на рабочую силу с различным уровнем образования, есть изменения в системе образования (РФ и регионов). Меняется ситуация в экономике, в сфере занятости и на рынке труда, и все эти процессы взаимосвязаны и в той или иной мере влияют друг на друга, воздействуют на процесс согласования спроса на рабочую силу и ее предложения. Вместе с тем задача борьбы с дисбалансами спроса и предложения рабочей силы — это еще и борьба за сокращение экономических потерь. Они тем меньше, чем более эффективен процесс согласования на рынке труда. Одной из определяющих характеристик такой неэффективности являются масштабы структурной безработицы [5, 8]. Оценки и региональной, и отраслевой безработицы в течение длительного периода времени показывают, что в этой области по-прежнему сохраняются достаточно большие резервы [4, 5, 8].

Анализ и прогнозирование динамики российского и регионального рынка труда с использованием моделей согласования спроса на рабочую силу и ее предложения (более подробно соответствующий анализ представлен в [7, 12]). В работе [6] были исследованы особенности процесса согласования спроса на рабочую силу и ее предложения с учетом различных образовательных характеристик рабочей силы на рынке труда РФ. Аналогичный подход применительно к региональному рынку труда использован в [7]. Опыт построения классической модели согласования спроса на рабочую силу и ее предложения (в постановке Коровкина - Штерна) для рынка труда г. Москвы 1990-х годов представлен, в частности, в работах [5, 12]. Для учета образовательных особенностей рассматриваются две группы (1 группа - высшее и среднее специальное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, 2 группа — все остальные (среднее специальное по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, люди без профессионального образования, в том числе и с незаконченным высшим (если нет другого уровня профессионального образования). Значения параметров модели согласования спроса на рабочую силу и ее предложения для рынков труда РФ и Москвы представлена в Табл. 9–10 (подробнее см. работу [7]).

Таблица 9. Динамика значений параметров модели согласования спроса на рабочую силу и ее предложения, РФ

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
коэффициент прироста потенциальных работников с уровнем образования 1 [7]	0,28	0,36	-0,04	0,39	0,30	0,81
коэффициент прироста потенциальных работников с уровнем образования 2 [7]	-0,21	-0,12	-0,01	-0,27	-0,22	-0,05
соотношение модулей значений коэффициентов прироста потенциальных работников с разными уровнями образования	1,3	3,0	4,0	1,4	1,4	16,2
коэффициент взаимодействия потенциальных работников с уровнем образования 1 [7]	-0,00010	-0,00020	-0,00013	0,00003	-0,00003	-0,00012
коэффициент взаимодействия потенциальных работников с уровнем образования 2 [7]	-0,00047	-0,00053	-0,00013	-0,00029	-0,00025	-0,00041
соотношение модулей значений коэффициентов взаимодействия потенциальных работников с разными уровнями образования (модуль) [7]	0,2	0,4	1,0	0,1	0,1	0,3
коэффициент прироста вакантных рабочих мест	0,70	1,34	0,79	-0,04	0,32	0,46

Источник [7].

Значения параметров ϵ_{01} , ϵ_{02} , так и μ_1 , μ_2 разные для двух групп потенциальных работников, таким образом, логично предположить, что в процессе согласования спроса на рабочую силу и предложения рабочей силы с более высоким и более низким уровнями образования есть различия,

связанные как с особенностями спроса, так и, вероятно, с разной степенью эффективности этого процесса [7].

Таблица 10. Динамика значений параметров модели согласования спроса на рабочую силу и ее предложения, Москва, в % к значениям по РФ

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
коэффициент прироста потенциальных работников с уровнем образования 1	4,8	7,6	7,5	11,1	4,4	0,8
коэффициент прироста потенциальных работников с уровнем образования 2	9,8	0,0	720,0	12,0	11,1	8,8
коэффициент взаимодействие потенциальных работников с уровнем образования 1	50,0	70,0	123,1	66,7	433,3	16,7
коэффициент взаимодействие потенциальных работников с уровнем образования 2	0,0	0,1	0,0	0,2	0,1	0,0
коэффициент прироста вакантных рабочих мест	0,9	1,1	1,7	4,3	5,3	0,3

Источник [7].

Динамика изменения значений инвестиционно-производственного параметра для российского и московского рынков показывает, что спрос на рабочую силу повышался (кроме 2009 г.). Естественно, что изменения спроса на рабочую силу с различным уровнем образования не тождественны друг другу. При этом на региональных рынках труда может прослеживаться своя специфика.

Проблема согласования спроса на рабочую силу и ее предложения продолжает фиксироваться как на общероссийском, так и на региональном уровне, что определяет необходимость дальнейшего ее изучения. В противном случае такие проблемы, как значительная дифференциация в уровнях и темпах изменения заработной платы и производительности труда, увеличение доли занятого в неформальном секторе населения, рост доли застойной безработицы, сокращение уровня участия в рабочей силе, корректировка (свертывание) инвестиционных планов будет решить значительно труднее. В конечном счете, безусловно, проблемы в сфере занятости и на рынке труда вносят свой вклад и в замедление темпов экономического роста, хотя, безусловно, и не являются единственной причиной этого. Расширение и углубление знаний в рассматриваемой сфере важно для повышения эффективности государственной политики занятости, более содержательной детализации составляющих ее мер, для разработки прогнозов социально-экономического развития.

Литература

1. Долгова И. Н., Единак Е. А., Королев И. Б. Учет взаимосвязей систем занятости и образования при анализе и прогнозировании динамики российского рынка труда. В книге Российский рынок труда глазами молодых ученых: сборник избранных статей. — М.: ТЕИС, 2017. — 112 с. с.26–31.
2. Ивантер В. В., Белкина Т. Д., Белоусов Д. Р., Блохин А. А., Борисов В. Н., Буданов И. А., Говтвань О. Д., Гусев М. С., Зайончковская Ж. А., Комков Н. И., Коровкин А. Г., Ксенофонтов М. Ю., Кувалин Д. Б., Михеева Н. Н., Моисеев А. К., Панфилов В. С., Паппэ Я. Ш., Порфирьев Б. Н., Ползиков Д. А., Ревич Б. А. и др. Восстановление экономического роста в России. Научный доклад / Ответственный редактор: В. В. Ивантер. Москва, 2016.
3. Ивантер В. В. Белкина Т. Д., Белоусов Д. Р., Блохин А. А., Борисов В. Н., Буданов И. А., Говтвань О. Д., Гусев М. С., Зайончковская Ж. А., Комков Н. И., Коровкин А. Г., Ксенофонтов М. Ю., Кувалин Д. Б., Михеева Н. Н., Моисеев А. К., Панфилов В. С., Паппэ Я. Ш., Порфирьев Б. Н., Ползиков Д. А., Ревич Б. А., Савчишина К. Е., Сальников В. А., Семикашев В. В., Сinyaк Ю. В., Солнцев О. Г., Суворов А. В., Узяков М. Н. Фролов И. Э., Широ А. А., Шокин И. Н., Янков К. В., Лексин В. Н. Восстановление экономического роста в России // Проблемы прогнозирования, 2016, № 5. 3–17.
4. Коровкин А. Г. Выступление А. Г. Коровкина, заведующего лабораторией прогнозирования трудовых ресурсов Института народнохозяйственного прогнозирования РАН // Аналитический вестник Совета Федерации Федерального Собрания РФ. 2016. № 29 (628). с. 27–37.
5. Коровкин А. Г. Динамика занятости и рынка труда. Вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.: МАКС-Пресс, 2001. 319 с.
6. Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Единак Е. А., Королев И. Б. Структурные аспекты взаимодействия систем занятости и образования в России // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования. М.: МАКС Пресс, 2014. с. 397–425.
7. Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б. Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения с учетом образовательных характеристик: региональный аспект// Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования. М.: МАКС Пресс, 2016. с. 501–523.
8. Коровкин А. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б., Андрюнин А. В., Единак Е. А. Макроэкономическая оценка состояния сферы занятости и рынка труда в России 2010–2025 годов. Препринт. М.: МАКС Пресс, 2011. 81 с.
9. Коровкин А. Г., Единак Е. А., Королев И. Б. Опыт учета образовательных характеристик рабочей силы при согласовании спроса и предложения на российском рынке труда. В сборнике: Прогнозирование экономического роста // Материалы Международной научной конференции, приуроченной к 80-летию со дня рождения академика Ю. В. Ярёмченко. 2017. с. 262–272.
10. Коровкин А. Г., Кузнецов С. Г., Долгова И. Н., Королев И. Б. Динамика высокопроизводительных рабочих мест в экономике России: опыт макроэкономической оценки // В сборнике: Прогнозирование экономического роста // Материалы Международной научной конференции, приуроченной к 80-летию со дня рождения академика Ю. В. Ярёмченко. 2017. С. 251–261
11. Коровкин А. Г., Королев И. Б. Согласование спроса и предложения на российском рынке труда с учетом динамики системы образования // Международная науч-

- ная конференция «Ломоносовские чтения-2016». «Экономическая наука и развитие университетских научных школ» (к 75-летию экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова): Сборник статей / Под ред. А. А. Аузана, В. В. Герасименко, Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, Москва, 2016. с. 988–996
12. *Коровкин А. Г., Лапина Т. Д., Полежаев А. В.* Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения: федеральный и региональный аспекты // Проблемы прогнозирования. 2000. № 3. с. 73–89.
 13. Образование в Российской Федерации: 2014. Стат. сб. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. — 464 с.
 14. Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2014: Стат.сб. М.: Росстат, 2014.
 15. Обследование рабочей силы. Федеральная служба государственной статистики. Электронный ресурс. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766. Доступ свободный. Дата обращения: 25.11.2017.
 16. Демографический прогноз до 2030 г. Федеральная служба государственной статистики. Электронный ресурс. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# Доступ свободный. Дата обращения: 26.01.2017.
 17. International Labor Organization. Электронный ресурс. http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_subject?_afrcLoop=187392776671851&_adf.ctrl-state=10z5pzw3y9_243. Доступ свободный. Дата обращения: 16.05.2015.

Савинкина В. И.

бакалавр 4 курса

Московский Государственный Университет

Экономический факультет

(г. Москва, Россия)

ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ ВОВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ В ДИСТАНЦИОННУЮ ЗАНЯТОСТЬ

Аннотация. В последние годы в России научный интерес к дистанционной занятости неуклонно рос, что доказывает целый ряд научных исследований и публикаций за последний период, а также определение ее легитимности. Доказательством этого может служить тот факт, что понятие «дистанционная занятость» прописано в настоящий момент в Трудовом Кодексе Российской Федерации, а также возросшее количество исследований данного сегмента рынка труда. Тем не менее при анализе данного сегмента не уделялось внимания особенностям разных возрастных групп. В статье рассмотрена ситуация на рынке дистанционной занятости, а также особенности молодежи как возрастной группы как для работников, так и для работодателей.

Ключевые слова: дистанционная занятость, молодежь, рынок труда

JEL коды: J130, J230, J240

В 2016 году доля молодежи в населении России составляет 35,87% от общей численности населения [5]. Особенностью данной возрастной группы является то, что не существует единой классификации, кто относится к группе молодежи. Специалисты предлагают различные классификации данной когорты, основным отличием которых является то, что международные организации считают молодежью население в возрасте до 25 лет, а Российская — до 30 лет. Распределение классификаций представлено в таблице № 1. [2, стр. 575].

Дистанционная занятость — взаимодействие работника и работодателя на рынке труда, предполагающие гибкие социально-трудовые формы их взаимодействий с использованием компьютеров и различных средств телекоммуникаций при изменении принятой географии работы [1, 16].

Другими словами, дистанционная занятость включает в себя все виды занятости, в которых изменена география работы и используются информационные технологии.

Таблица 1. Классификация молодежи

ООН		МОТ	России
Возраст, лет	Определение		
15–24	«Молодежь»	«Дети»/ «ребенок»/ «подросток»	14–30 «Молодежь», в том числе
			0–18 «Дети»/ «подросток»/ «несовершеннолетние», в том числе
			0–15 «Несовершеннолетние недееспособные»
			15–18 «Несовершеннолетние дееспособные»
20–24	«Молодые люди»	18–19 «Совершеннолетняя молодежь»	
		19–30 «Молодые люди», в том числе: «выпускники вузов», «молодой специалист», «молодая семья!»	

Источник: [2, 575]

В последнее время дистанционная занятость приобретает популярность среди исследователей и ее исследованием начинают заниматься, в том числе консалтинговые компании. Одна из них — J'son and Partners Consulting, которая работает на российском рынке с 1996 года и специализируется на рынках телекоммуникаций, медиа, информационных и инновационных технологий. В своем исследовании 2015 года они выделили драйверы роста и факторы, сдерживающие рост, дистанционной занятости на рынке труда. Эти факторы продемонстрированы в Таблице № 2.

Таблица 2. Драйверы роста и факторы, сдерживающие рост

	Драйверы роста	Факторы, сдерживающие рост
1	Экономия компаний от внедрения дистанционной занятости	Увеличение расходов компании на программное обеспечение и инфраструктуру информационных технологий
2	Сокращение затрат на аренду помещений и затрат на сотрудников	Сложность управления сетью с многочисленными подключенными устройствами
3	Возможность использования более дешевой региональной рабочей силы без открытия филиала	Невозможность удаленной работы в некоторых сферах деятельности
4	Возможное увеличение производительности	Дополнительные требования безопасности

Окончание табл. 2

	Драйверы роста	Факторы, сдерживающие рост
5	Рост экосистемы мобильных устройств в частном и корпоративном сегментах в России и в мире	Боязнь руководителей утратить контроль над рабочим процессом
6	Развитие экосистемы облачных решений	Опасения работодателей относительно дисциплинированности сотрудников
7	Возможность для компании сохранить ценного сотрудника	Опасения работодателей относительно лояльности работника и не включенности его в корпоративную культуру
8	Возможность привлечения к работе людей с ограниченными возможностями	
9	Легализация удаленной работы в Трудовом Кодексе РФ	

Источник: [8]

К сожалению, дистанционная занятость в России на данный момент не так широко распространена насколько в остальном мире. Так в 2013 году было более 50 млн. человек официально дистанционно занятых работников на территории США и Европы. В России на тот же момент было всего 4 млн. дистанционно занятых работников.

Приведенные цифры можно также отнести в разряд заниженных реальных показателей, так как официальная статистика пока «не настроена» на учет показателей дистанционного рынка труда. Статистическая база по оценке масштабов распространения дистанционной занятости на российском рынке труда должна обрести постоянный официальный характер, а не фрагментарный, по которому достаточно сложно оценить реальную ситуацию данного вида занятости, как в целом, так и по отдельным параметрам рынка труда (уровень безработицы, заработная плата и условия труда и т.д. разрезе регионов, полу, возрасту и т.д.). И это может служить причиной более низких показателей численности дистанционно занятых работников, по сравнению с мировыми достижениями в этой области.

Кроме того, данная разница в показателях может быть объяснена фактом того, что в России свой этап развития дистанционной занятости. Всего выделяют 4 этапа развития данного вида занятости в мире [1]:

- Формирование сетевой концепции, дающей мгновенный доступ к программам и базам данных из любой точки земного шара (1950 — 1972 гг.).
- Энтузиазм теоретиков — основателей концепции телеработы (1972 — 1980 гг.).

- Умеренное развитие и накопление опыта (1980 — 1995 гг.).
- Бурное развитие индустрии телеработы и превращение ее в существенную составляющую жизни развитого информационного общества (1995 — настоящее время).

В России дистанционная занятость имеет «прошла» пока всего два этапа, как считают специалисты, а именно [1]:

- Формирование концепции информатизации общества (1980 — 2000 гг.).
- Начало развития индустрии телеработы (2000 — настоящее время).

Тем не менее, многие исследователи считают, что в ближайшие годы дистанционная занятость в России будет активно расти, и количество официально занятых работников будет увеличиваться. Условия для этого роста в России имеются: уже сейчас в стране каждое второе домохозяйство имеет доступ к интернету и персональному компьютеру, а в городе этот показатель еще выше. Для аргументации и подтверждения распространения инфокоммуникаций для реализации дистанционной занятости мы использовали данные Росстата(см. рис. 1).

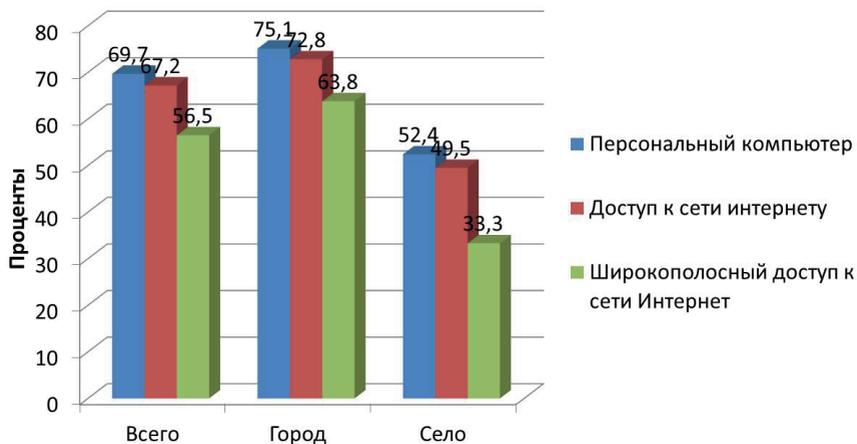


Рис. 1 Статистика использования информационных технологий в России в 2013 году

Источник: [3]

В дополнение можно сказать, что на рынке на данный момент существует три основных сайта, которые официально регистрируют своих дистанционных работников: на мировом рынке elance.com, на российском рынке — freelance.ru и workle.ru. Ситуация и статистика этих сайтов представлена в таблице №3 [6]:

Таблица 3. Статистика использования сайтов, предоставляющих официально зарегистрированные места дистанционной занятости

	Elance.com	Freelance.ru	Workle.ru
Количество зарегистрированных пользователей (млн пользователей)	2,5	1,4	0,3
Средний оборот за месяц (млн рублей)	—	692	150
Заработок через сайт за период его существования (млн долларов)	778	—	—

Источник: [6]

Такая большая разница в цифрах заключается в том, что каждый из сайтов появился в разное время: Elance.com на рынке с 1999 года, freelance.ru — с 2005 года, workle.ru — с 2010 года.

Сложности в организации и координации дистанционной занятости заключаются в том, что дистанционные работники имеют свою специфику в зависимости от размера компаний, в которых они работают, профессиональном и возрастном распределении. Это продемонстрировано в исследовании «Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда. Перспективы распространения в России, 2014-2020», 2015 года, в котором использовалась выборка по российским компаниям, в числе которых Битрикс24, Мегаплан, Google и другие.

При рассмотрении распределения дистанционных работников в компаниях в зависимости от размера компаний, то можно заметить, что чем меньше компания, тем большая доля дистанционно занятых сотрудников в ней работает. При этом исследование российских компаний «Json and Partnership Company» и «Битрикс24» показывает, что 45% удаленных работников работает в сегменте малых и средних предприятий, а до 29% — в крупных.

Дистанционная занятость в России также имеет профессиональную направленность: основными направлениями являются программисты, дизайнеры и аналитики. Причиной этому служит тот факт, что работа данных специальностей носит проектный и индивидуальный характеры.

Согласно исследованиям возрастной специализацией дистанционных работников в России является процентный сдвиг в когорту 26-33 гг. (см. рисунок №4). При этом доля молодежи среди всех дистанционных сотрудников составляет 50%.

Отдельного внимания заслуживают особенности молодежи как возрастной группы. Согласно теории поколений интересующая нас возрастная группа принадлежит к поколению Y. Особенности данного поколения являются [7]:

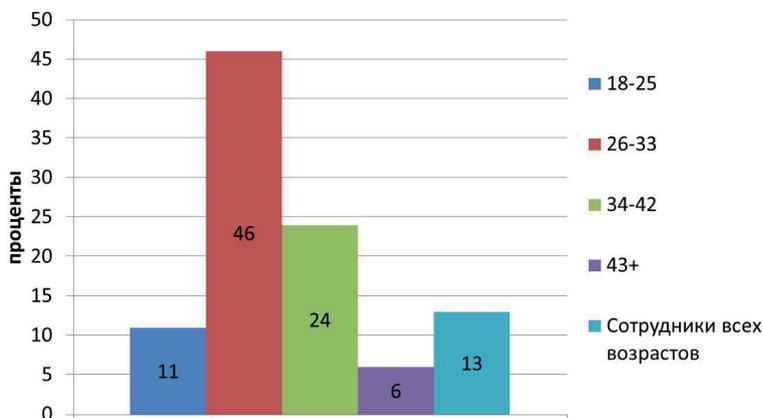


Рис. 2. Возрастное распределение дистанционной занятости

Источник: [8]

1. «Поколение большого пальца» — поколение Y использует гаджеты и информационные технологии ежедневно, если не ежечасно. Для пользования ими они используют свой большой палец. Доказательством этого пункта может быть статистика активных пользователей сети Интернет. В частности самыми активными являются пользователи в возрасте от 25 до 29 лет, с увеличением возраста этот показатель начинает падать, что продемонстрировано на рисунке № 5.

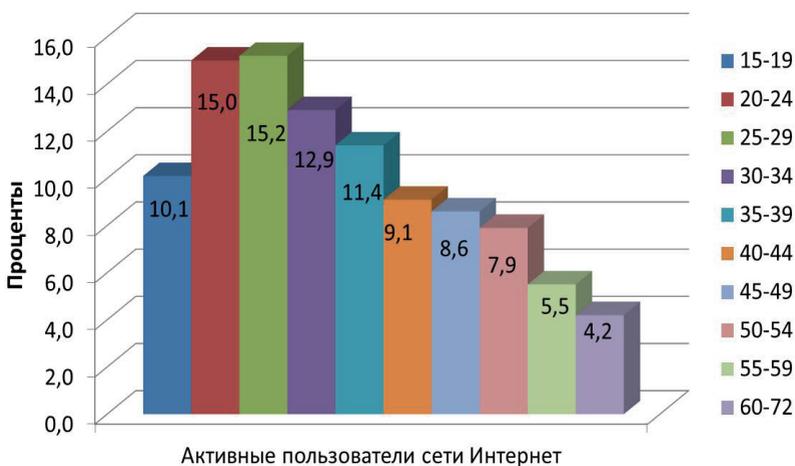


Рис. 3. Возрастное распределение активных пользователей сети Интернет

Источник: [4]

2. Приверженность брендам и рекламе — это поколение зависимо от движений моды. Их действия в своей массе иррациональны и руководствуются исключительно их желанием присоединиться к определенной группе людей.

3. Подверженность мнению других — поколение Y также зависимо от мнения окружающих их людей: в основном семьи и друзей. Свои самые искренние желания могут быть ими не осуществлены, если они не получают поддержки от тех, кто им важен.

4. Не приученность к самостоятельности, но хочет ее обрести — из-за опеки родителей, которые их защищают и заботятся о них, это поколение не привыкло к самостоятельности и в основном не умеют себя организовывать. При этом эта опека начинает на них давить к моменту достижения ими совершеннолетия, и они всеми способами стараются от нее избавиться и обрести самостоятельность.

5. Нет веры в будущее, живет сегодняшним днем — поколение Y привыкло жить в быстро меняющемся мире. По этой причине они не могут распланировать свое будущее даже на 5 лет вперед, так как они не знают, как и насколько к этому моменту может измениться мир.

Эти особенности делают данную возрастную группу уникальной, которая обладает преимуществами и недостатками для работодателя по сравнению с другими возрастными группами. Стоит заметить, что отношения работодателя к дистанционным работникам молодежной возрастной группы немного отличается от отношения к другим дистанционным работникам.

Недостатками данной возрастной группы являются более сильная дискриминация при принятии решения о приеме или переводе работника на дистанционную занятость, в том числе и в связи с отсутствием опыта. У такого работника с высокой вероятностью будет низкий уровень самоорганизации, что может стать причиной выполнения работы не в установленный срок, а также повышенные издержки работодателя, связанные с обучением работника на расстоянии.

Преимуществами молодежи на рынке дистанционной занятости являются рост производительности и эффективности труда, а также удобный график для некоторых категорий сотрудников, например, студенты дневного отделения, люди с ограниченными возможностями, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком. Поколение Y способно сделать работу быстрее и качественнее, чем работники других поколений, так как они лучше разбираются в информационных технологиях, им не нужно тратить время и силы на освоение некоторых программ, способны найти новый подход к решению проблемы. Также причиной роста производительности труда может выступать тот факт, что некоторые категории сотрудников продуктивнее работают в нерабочее время: рано утром или поздно ночью. Также

дистанционная занятость позволяет работодателям привлекать качественные кадры из других регионов с меньшими затратами.

За поколением Y следует поколение Z, которое формируется прямо сейчас. В настоящий момент эта группа рискует получить название «молчаливое поколение», так как с течением времени люди все больше проводят времени в сети и все меньше общаются лицом к лицу. Поэтому необходим баланс в предоставлении дистанционных рабочих мест, чтобы увеличение продуктивности не привело к снижению социализации.

В заключение хотелось бы подвести итоги. Возможностями молодежи в дистанционной занятости является их осведомленность в информационных технологиях, возможность совмещения работы с учебой и получение уникального опыта работы как работником, так и работодателем. Ограничениями молодежи в дистанционной занятости являются высокий уровень недоверия работодателей к данной возрастной группе, снижение уровня социализации работника, отсутствие у молодых работников навыка самоорганизации.

Литература

1. Колосова Р. П., Василюк Т. Н., Луданик М. В. «Дистанционная занятость в России». — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2006.
2. Луданик М. В., «Причины декларируемого характера регуляризации рынка труда молодежи», «Инновационное развитие экономики России: роль университетов» сборник статей по материалам Третьей Международной научной конференции, том 1, 2010
3. Официальный сайт Росстат (URL: [Электронный ресурс] http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/it/fed_nabl/tab1.htm (дата обращения 30.09.2016 14:30)
4. Официальный сайт Росстат (URL: [Электронный ресурс] http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/it/fed_nabl/tab1.htm (дата обращения 30.09.2016 14:30)
5. Официальный сайт Росстат (URL: [Электронный ресурс] http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения 30.09.2016 14:30)
6. Русинов А. «Создание новых рабочих мест и легализация рынка труда в сфере дистанционной занятости» www.asi.ru, 19.06.2013
7. Тимур Дергунов. «Теория поколений». — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015, <http://psixologiya.org/socialnaya/menedzhmenta/2155-.html?showall=1> 22.11.2014
8. «Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда. Перспективы распространения в России, 2014–2020», J'son & Partners Management Consultancy, Битрикс24, http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/perspektivy-rasprostraneniya-distantsionnoy-zanyatosti-v-rossii-20142020-gg-20151027112309 , 2015

РАЗДЕЛ 3

ВНУТРИФИРМЕННЫЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Каменев Е. И.

магистрант 2-го года обучения

ЭФ МГУ им. М. В. Ломоносова,

программа «Экономика государственной политики и регулирования»

ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗЛИЧИЙ В СТАТУСЕ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

Аннотация. В статье рассмотрен новый подход к обеспечению трудовой занятостью студентов дневной формы обучения. Студенты, являющиеся членами общественных объединений и активно участвующие в деятельности общественного объединения, могут быть там трудоустроены. Специфика некоммерческих организаций состоит в том, что учредители и участники не могут распределять прибыль, и обязаны расходовать весь доход от хозяйственной деятельности, грантов и других источников финансирования на уставные цели, в том числе и на выплату зарплаты работникам. В статье даются определения «член общественного объединения» и «работник», а также приводятся принципиальные различия этих понятий. Также отмечается, что они не являются взаимоисключающими и член общественного объединения может являться работником, что наиболее перспективно для студентов дневной формы обучения.

Ключевые слова: член общественного объединения молодежь, работник, студенты дневной формы обучения

JEL коды: J210, J400, J490

Каждый студент хоть раз задумывался о возможности подработать в свободное от учебы время, однако студент дневной формы обучения мало востребован на рынке труда. Это в первую очередь связано с невозможностью работать в режиме полной рабочей недели из-за необходимости посещать занятия в учебном заведении. Также менее привлекательным в глазах работодателя студента делают дополнительные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, а именно отпуск без сохранения заработной платы:

- В количестве пятнадцати календарных дней для прохождения промежуточной аттестации
- В количестве четырех месяцев для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов
- В количестве одного месяца для сдачи итоговых государственных экзаменов [1, ст. 173]

С другой стороны, значительная часть студентов, ведущих активный образ жизни, вовлечена в деятельность молодежных общественных объединений (МОО). Оценить долю студентов очной формы обучения, участвующих в деятельности МОО не представляется возможным, поскольку такие объединения могут создаваться без предварительного разрешения органов государственной власти и органов местного самоуправления и регистрируются в качестве общественных объединений в добровольном порядке [2, ст. 3]. Однако, если для оценки численности использовать данные, предоставленные Федеральным агентством по делам молодежи, в 2013 г. только в 9 МОО, входящих в Федеральный реестр молодежных и детских общественных объединений, состояло 506 тысяч членов в возрасте от 18 до 30 лет, а к 2016 г. число объединений достигло 12, а число членов в них — 556 тысяч [3, 4]. Всего в России по данным службы государственной статистики в 2009/2010 гг обучалось в образовательных организациях высшего образования 7418 тыс. студентов, а к 2014/2015 учебному году их количество уменьшилось до 5209 тыс. [5]. Статистические показатели численности обучающихся по программам высшего профессионального образования и численности членов МОО проиллюстрированы ниже на диаграммах (рис. 1, 2).



Рис. 1. Численность студентов, обучающихся по программам высшего профессионального образования, тыс. чел. [5]



Рис. 2. Численность членов молодежных общественных объединений, пользующихся государственной поддержкой, тыс. чел [3, 4]

Данные на диаграммах рис. 1 и 2 по количеству молодежи, вовлеченной в деятельность МОО в России, являются неполными¹, ввиду невозможности проследить весь динамический ряд для абсолютного сравнения периода 2009–2016 гг. для двух показателей численности. Однако, динамика численности студентов, обучающихся по программам высшего профессионального образования, за последние шесть лет наблюдений характеризуется выраженным отрицательным трендом. Одновременно с этим, количество членов МОО, зафиксированных в реестре в 2016 году, увеличилось по сравнению с 2013 годом на 10%, что косвенно подтверждает нашу гипотезу об увеличении вовлеченности студентов в деятельность МОО. Здесь также следует отметить необходимость получения статистических данных по МОО, чтобы дальнейшие исследования и выводы были более научно-обоснованными.

Некоммерческие организации наравне с коммерческими могут нанимать работников, при этом статус работника некоммерческой организации ничем не отличается от статуса работника коммерческой организации. Однако, в случае с корпоративными некоммерческими организациями, к которым относятся некоторые общественные объединения, появляется дополнительная категория — «член общественного объединения»

По определению: «Членами общественного объединения являются физические лица и юридические лица — общественные объединения, чья заинтересованность в совместном решении задач данного объединения в соответствии с нормами его устава оформляется соответствующими индивидуальными заявлениями или документами, позволяющими учитывать количество членов общественного объединения в целях обеспечения их равноправия как членов данного объединения. Члены общественного объединения — физические и юридические лица — имеют равные права и несут равные обязанности. Члены общественного объединения имеют право избирать и быть избранными в руководящие и контрольно-ревизионный органы данного объединения, а также контролировать деятельность руководящих органов общественного объединения в соответствии с его уставом. Члены общественного объединения имеют права и несут обязанности в соответствии с требованиями норм устава общественного объединения и в случае несоблюдения указанных требований могут быть исключены из общественного объединения в порядке, указанном в уставе» [2, ст. 6].

¹ Примечание автора: численность членов МОО в России отражает численность членов только тех объединений, которые прошли государственную регистрацию и входят в Федеральный реестр МОО, пользующихся государственной поддержкой. Также следует отметить, что в их число входят не только студенты учреждений ВПО, но и другие граждане в возрасте от 18 до 30 лет

Таким образом, член объединения осуществляет деятельность в рамках объединения не с целью заработка, а потому, что заинтересован в решении задач объединения по каким-то иным причинам. Более того, члены осуществляют членские взносы, если такое предусмотрено уставом объединения [2, ст. 31]. Участие в деятельности объединения делает возможным его трудоустройство с присвоением статуса «работник».

«Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем» [1, ст 20].

«Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором» [1, ст. 15].

Из вышесказанного можно сделать вывод, что понятия «член общественного объединения» и «работник» относятся к разным категориям. Человек может являться одновременно членом объединения и работником, может являться кем-то одним, а может не являться ни тем, ни другим. Сравнительная характеристика статусов члена объединения и работника приведена в табл. 1.

Таблица 1. Сравнительная характеристика статусов члена объединения и работника¹

	Член объединения	Работник
Требования, предъявляемые к соискателю	Разделять цели и задачи объединения	Обладать соответствующим должностным образованием, квалификацией, состоянием здоровья
Документ, закрепляющий статус	Индивидуальное заявление, реестр	Трудовой договор
Основание для лишения статуса инициированное объединением/обществом	Нарушение требований устава	Нарушение требований Трудового договора, в соответствии с ТК РФ, сокращение
Характер труда	Безвозмездный	Возмездный

¹ Составлено на основании Трудового кодекса РФ [1], Федерального закона «Об общественных объединениях» [2]

Окончание табл. 1

	Член объединения	Работник
Права и обязанности	Равные	Зависят от занимаемой должности
Рабочий график	Не регламентирован	Регламентирован трудовым договором
Социальные гарантии	Отсутствуют	Пенсионное страхование, медицинское страхование
Документ, регулирующий взаимоотношения с руководством	Устав объединения	Трудовой договор, правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты, должностная инструкция
Порядок занятия руководящей должности	Избрание	Назначение
Контроль за действиями руководства осуществляется посредством	Контрольно-ревизионного органа	Профсоюза

Столь значимые различия обусловлены, тем, что все, что касается статуса «член общественного объединения» описывается несколькими абзацами Федерального закона «Об общественных объединениях», в то время, как трудовым отношениям посвящен Трудовой кодекс РФ.

К члену общественного объединения предъявляется весьма ограниченное количество требований: кроме требования разделять цели и задачи, и своевременно уплачивать членские взносы, если такое предусмотрено уставом объединения, имеется требования не нарушать некоторые статьи уголовного законодательства [2, ст. 19]. Требования касательно образования, квалификации, состоянию здоровья, графика рабочего времени и должностных обязанностей к члену объединения не предъявляется. Деятельность в рамках объединения выполняют в рамках договоренностей, зачастую носящих устный характер, либо по собственной инициативе.

В результате сравнительного анализа видно, что статус «член объединения» и работник имеют ряд существенных отличий, однако в главном они все-таки сходятся, а именно: и те, и другие осуществляют деятельность в интересах объединения/общества, членами, или работниками которой они являются. Это значит, что действующие члены объединения могут быть обеспечены трудовой занятостью в общественных объединениях, членами которых они являются в случае, если у объединения будет достаточно ресурсов для оплаты их труда.

Литература

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) [Электронный ресурс] / Официальный сайт компании КонсультантПлюс // <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 25.09.2016).
2. Федеральный закон от 19.05.1995 N 82-ФЗ (ред. от 02.06.2016) «Об общественных объединениях» [Электронный ресурс] / Официальный сайт компании КонсультантПлюс // <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 25.09.2016).
3. Федеральный реестр молодежных и детских общественных объединений, пользующихся государственной поддержкой [Электронный ресурс] / Официальный сайт Федерального агентства по делам молодежи // <https://fadm.gov.ru/> (дата обращения 25.09.2016).
4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 75 от 1 апреля 2016 г.
5. Образовательные организации высшего образования [Электронный ресурс] / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики // <http://www.gks.ru/> (дата обращения 25.09.2016).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Участниками Седьмого межвузовского круглого стола выдвинут и поддержан следующий ряд общих **выводов и рекомендаций**:

- Политика России в сфере регулирования социально-трудовых отношений и занятости населения должна:
 - опираться на выдвинутые в связи с предстоящим 100-летием Международной организации труда положения Концепции «Будущее в сфере труда»;
 - базироваться на основополагающих принципах Концепции МОТ «Достойный труд»;
 - учитывать реальность перехода экономики страны от устойчивой системы занятости к ее состоянию, обусловленному усилением воздействия экономической неопределенности, а также появлением и развитием нестандартных форм занятости и трудовых отношений;
 - принять во внимание: инновационные и глобализационные факторы и необходимость институциональных преобразований, высокую значимость социокультурной составляющей, а также региональное и отраслевое многообразие страны.
- Учет этих обстоятельств должен осуществляться в едином комплексе и устойчивом сотрудничестве между государством и представителями работников, работодателей, гражданского общества, научного сообщества, образовательных учреждений и других заинтересованных сторон. Это предполагает также необходимость совершенствования вертикали законодательной базы Российской Федерации в области труда и социально-трудовых отношений, и ее информационного обеспечения, позволяющих существенно улучшить социально-трудовые отношения на предприятиях, в регионах, городах и в стране в целом.

К числу актуальнейших проблем для своих дальнейших научных исследований участники Седьмого межвузовского Круглого стола отнесли следующие.

- 1) На макроэкономическом уровне функционирования рынка труда:
 - реализация в России положений Международной организации труда «Будущее в сфере труда» и принципов Концепции МОТ «Достойный труд» применительно к задачам развития страны, регионов, отраслей и отдельных групп населения;

- анализ и прогнозирование развития рынка труда, включая тенденции занятости и безработицы, создания и ликвидации рабочих мест, развития системы образования, динамики доходов и заработной платы, форм и направлений трудовой миграции;
 - инновационные факторы развития рынка труда и социально-трудовых отношений: зеленые рабочие места, цифровизация экономики, дистанционная занятость, краудсорсинг и др.
- 2) В области развития рынка труда и системы образования:
- возможности сбалансированного развития рынка труда и рынка образовательных услуг, включая анализ влияния современного состояния дополнительного профессионального образования на рынок труда;
 - анализ особенностей типов карьеры молодых специалистов, их специфики у выпускников экономических специальностей;
 - поддержка выпускников профессиональных учебных заведений на рынке труда: профессиональная ориентация, организация практики и стажировок, формирование навыков успешного трудоустройства и адаптации на рабочих местах.
- 3) В сфере внутрифирменных социально-трудовых отношений:
- производительность труда как основная цель развития социально-трудовых отношений;
 - исследование факторов неустойчивости занятости (прекаризации) в управлении трудом;
 - международные перемещения сотрудников внутри транснациональных компаний как элемент привлечения и удержания персонала;
 - социокультурный контекст управления социально-трудовыми отношениями;
 - управление внутрифирменными трудовыми отношениями;
 - изучение форм и видов внутрифирменного обучения персонала в современных компаниях.

Кроме того, молодые исследователи считают для себя необходимым:

- осуществление систематического мониторинга и анализа рынка труда и новых форм занятости в России;
- проведение на регулярной основе активного обмена мнениями по остроактуальным научным и практическим вопросам развития социально-трудовой сферы России;
- оказание практической помощи в реализации Концепций МОТ: «Будущее в сфере труда» и «Достойный труд» на широком круге предприятий и организаций в регионах России;
- содействие подготовке специалистов в соответствии с требованиями инновационного развития экономики и потребностями современного рынка труда в РФ;

- активную деятельность по совершенствованию трудового законодательства РФ, приведение в соответствие нормативно-правовой базы в области социально-трудовой сферы с учетом современных реалий российского рынка труда;
- выявление, изучение и популяризация наиболее эффективных практик управления трудом в российских компаниях и организациях;
- содействие подготовке к выходу на рынок труда и наиболее эффективному трудоустройству молодежи с ограниченными возможностями.

В целях эффективного решения вышеназванного круга научных и практических задач, участники Седьмого межвузовского круглого стола приняли решение:

- Развивать научные исследования студентов, аспирантов, молодых научных сотрудников и преподавателей, направленные на изучение, анализ и прогнозирование развития рынка труда и трудовых отношений как на макро-, так и на микроуровне.
- Поддерживать далее традиции проведения ежегодных международных межвузовских молодежных научных форумов в целях обмена научными идеями, результатами авторских исследований, передачи практического опыта, проведения дискуссий по актуальным научным проблемам совершенствования социально-трудовой сферы, обсуждения различных подходов отечественных и зарубежных ведущих ученых и практиков.

Признано целесообразным в качестве дискуссионных площадок использовать Фестивали науки, Ломоносовские чтения, трибуны заинтересованных вузов и организаций, а также сайты экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, ФГБОУ ВПО «РГУ Нефти и газа имени И. М. Губкина», ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», ОУП ВО «Академии труда и социальных отношений», «Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН» и др.

Научное электронное издание

**XI ФЕСТИВАЛЬ НАУКИ
МГУ ИМЕНИ М. В. ЛОМОНОСОВА**

Сборник статей
по материалам Седьмого межвузовского круглого стола
«Российский рынок труда глазами молодых ученых»,
8 октября 2016 г.

ISBN 978-5-906783-83-7



9 785906 783837