



ТРУД, ЗАНЯТОСТЬ И ЧЕЛОВЕЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ

ДОКЛАД О РАЗВИТИИ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН



Башкирская пчела, башкирский мед с давних времен считаются одними из символов Башкортостана. Пчела символизирует великое трудолюбие, природную мудрость, достоинство и самоотверженность.

Вниманию читателей предлагается очередной тематический Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан. Подобные доклады разрабатываются по методике Программы развития ООН (ПРООН) во многих странах мира. Ежегодно выходит Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации. Доклады готовятся группами независимых специалистов и экспертов.

Основная цель настоящего Доклада – показать роль труда и занятости в развитии человеческого потенциала, обосновать положение о том, что фундаментальными основами социально-экономического развития России и ее регионов, материального и социального благополучия населения являются достойный труд и эффективная занятость. Рост внимания, и одновременно требований, к человеку труда, его физическому состоянию, образовательному уровню, профессиональной подготовке и квалификации, духовному развитию и социальной активности становятся сегодня необходимыми условиями качества жизни и человеческого развития.

Издание представляет научный и практический интерес для высшего управленческого персонала, экономистов, социологов, демографов, научных работников и преподавателей высших учебных заведений.

Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан «Труд, занятость и человеческое развитие» подготовлен коллективом специалистов с участием независимых экспертов и консультантов. Мнение авторов обязательно отражает точку зрения учреждений и организаций, сотрудниками которых они являются.

Издание осуществлено при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проекты № 12-13-02018 а(р), № 14-13-02021 а(р)).

АКАДЕМИЯ НАУК РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ИНСТИТУТ СОЦИОЛОГИИ РАН
БАШКИРСКИЙ ФИЛИАЛ ИНСТИТУТА СОЦИОЛОГИИ РАН
ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИХ
И ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ РБ
ЦЕНТР ИЗУЧЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

ТРУД, ЗАНЯТОСТЬ И ЧЕЛОВЕЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ

**ДОКЛАД О РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН**

Руководитель проекта:

Валиахметов Р.М., к.с.н., директор Института социально-политических и правовых исследований Республики Башкортостан (ИСППИ РБ); директор-организатор Башкирского филиала Института социологии РАН (БФ ИС РАН)

Авторы:

Аллаярова А.М., главный специалист отдела статистики уровня жизни и обследований домашних хозяйств Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан (Башкортостанстат) (Глава IV, п. 4.1, 4.2, 4.4)

Артамонова М.В., к.э.н., доцент кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова (ЭФ МГУ) (Глава IX, п. 9.5)

Баймурзина Г.Р., к.э.н., старший научный сотрудник БФ ИС РАН (Глава I; Глава V, п. 5.2, 5.3, 5.4, 5.7; Глава IX, п. 9.4, 9.6)

Бакиева М.С., к.с.н., ведущий специалист отдела статистики уровня жизни и обследований домашних хозяйств Башкортостанстата (Глава IV, п.4.1, 4.2, 4.4; Глава V, п. 5.5)

Бородина А.В., к.с.н., доцент кафедры социологии и работы с молодежью факультета философии и социологии Башкирского государственного университета (БашГУ) (Глава IX, п. 9.1)

Брялина Г.И., к.э.н., доцент экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова (Глава VIII)

Бурханова Ф.Б., д.с.н., профессор кафедры социологии и работы с молодежью факультета философии и социологии БашГУ, главный научный сотрудник БФ ИС РАН (Глава VI)

Валиахметов Р.М., к.с.н., директор ИСППИ РБ, директор-организатор БФ ИС РАН (Предисловие, Глава I)

Галин Р.А., к.э.н., ведущий научный сотрудник Башкирской академии государственной службы и управления (БАГСУ) при Президенте РБ, главный научный сотрудник лаборатории семьи и демографии ИСППИ РБ (Глава VII)

Гумерова Р.Р., научный сотрудник ИСППИ РБ, главный консультант Секретариата Государственного Собрания – Курултая РБ по обеспечению деятельности Комитета по промышленности, инновационному развитию и предпринимательству (Глава X, п.10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.6)

Исянгулова Э.И., младший научный сотрудник сектора социального проектирования Центра изучения человеческого потенциала ИСППИ РБ (Глава VIII)

Ирназаров Р.И., д.с.н., главный научный сотрудник ИСППИ РБ, профессор-консультант кафедры социологии и работы с молодежью факультета философии и социологии БашГУ (Глава V, п. 5.6)

Ишкинина М.Х., главный специалист-эксперт отдела оплаты труда и уровня жизни Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан (Глава IX, п. 9.2)

Ишмухаметов Н.С., к.э.н., доцент кафедры общей экономической теории БашГУ (Глава VIII)

Кадыров С.Х., к.э.н., начальник отдела статистики уровня жизни и обследований домашних хозяйств Башкортостанстата, старший научный сотрудник ИСППИ РБ (Глава IV, п. 4.1, 4.2, 4.4)

Колосова Р.П., д.э.н., профессор, научный руководитель кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова; директор Центра социально-трудовых исследований ЭФ МГУ (Глава I, п.1.1)

Лавренюк Н.М., к.с.н., доцент кафедры социологии и работы с молодежью факультета философии и социологии БашГУ, старший научный сотрудник БФ ИС РАН (Глава III)

Лукьянов М.Ю., старший научный сотрудник ИСППИ РБ (Глава IX, п. 9.2)

Магафуров К.Б., д.с.-х.н., главный научный сотрудник ИСППИ РБ (Глава V, п. 5.6)

Назарова У.А., д.э.н., профессор кафедры экономической теории и социально-экономической политики БАГСУ при Президенте РБ (Глава IX, п. 9.3)

Нусратуллин В.К., д.э.н., профессор общей экономической теории Института экономики, финансов и бизнеса БашГУ (Глава VIII)

Праведников А.В., аспирант, ассистент кафедры социологии и работы с молодежью факультета философии и социологии БашГУ (Глава VI)

Раянов М.Ф., к.ю.н., старший научный сотрудник ИСППИ РБ (Глава X, п.10.1, 10.2, 10.3, 10.4)

Разумова Т.О., д.э.н., заведующая кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова (Глава I, п.1.1)

Сизоненко З.Л., к.с.н., доцент кафедры социологии и социальных технологий Уфимского государственного авиационного технического университета (УГАТУ) (Глава VI)

Третьякова К.В., младший научный сотрудник лаборатории семьи и демографии ИСППИ РБ (Глава VI)

Утяшева И.Б., начальник отдела статистики населения и здравоохранения Башкортостанстата, научный сотрудник лаборатории семьи и демографии ИСППИ РБ (Глава II, п.2.1, 2.2, 2.4, 2.5; Глава V, п. 5.1)

Хасанова Р.Р., к.э.н., научный сотрудник Института социального анализа и прогнозирования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, научный сотрудник Центра по изучению проблем народонаселения экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова (Глава II, п.2.3)

Хилажева Г.Ф., к.и.н., заведующая лабораторией семьи и демографии ИСППИ РБ, ученый секретарь БФ ИС РАН (Глава VII)

Шамсутдинова Н.К., к.и.н., старший научный сотрудник лаборатории семьи и демографии ИСППИ РБ (Глава II, п.2.4)

Ягафарова Д.Г., научный сотрудник Центра изучения человеческого потенциала ИСППИ РБ (Глава IV, п. 4.3; Глава X, п. 10.5)

Авторы вставок:

Ахунов Р.Р., к.э.н., директор Института экономики, финансов и бизнеса БашГУ

Брялина Г.И., к.э.н., доцент экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова

Голенкова З.Т., д.филос.н., профессор, руководитель Центра исследования социальной структуры и социального расслоения ИС РАН

Голнусова Ю.В., к.с.н., ученый секретарь Центра исследования социальной структуры и социального расслоения ИС РАН

Иванова Л.Х., министр труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан

Илимбетова А.А., к.э.н., ведущий экономист экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова

Мирзорахматов У., председатель Центра таджикской национальной культуры имени М. Сомони в Республике Башкортостан

Калачикова О.Н., к.э.н. заместитель заведующего отделом исследования уровня и образа жизни населения Института социально-экономического развития территорий РАН

Нуйкина Е., социальный антрополог, PhD, Университет Вены, Австрия

Офнер Э., социальный антрополог, аспирант Университета Вены, Австрия

Петров П.Н., к.х.н., преподаватель кафедры экологии Башкирского межотраслевого института охраны труда, экологии и безопасности на производстве

Саксингер Г., социальный антрополог, PhD, профессор Университета Вены, Австрия

Янгиров А.В., д.э.н., заведующий кафедрой макроэкономического развития и государственного управления Института экономики, финансов и бизнеса БашГУ

Эксперты и научные консультанты:

Голенкова З.Т., д.филос.н., профессор, руководитель Центра исследования социальной структуры и социального расслоения ИС РАН

Колосова Р.Т., д.э.н., профессор, научный руководитель кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова; директор Центра социально-трудовых исследований ЭФ МГУ

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

Редакторы:

Хусайнова Г.Т., к.и.н., с.н.с., заместитель главного редактора журнала «Вестник Академии наук Республики Башкортостан»

Третьякова К.В., младший научный сотрудник лаборатории семьи и демографии ИСППИ РБ

В подготовке материалов Доклада приняли участие сотрудники ИСППИ РБ:

Адигамова О.Ф., заведующая сектором изучения общественного мнения; **Гарипова А.А.**, социолог; **Куликов А.В.**, социолог; **Леготин Э.В.**, к.с.н., старший научный сотрудник; **Мажитова А.Р.**, к.филос.н., ученый секретарь; **Родина В.И.**, научный сотрудник; **Сагитов И.З.**, экономист; **Саяхинурова Э.И.**, социолог; **Юлдыбаев Б.Р.**, к.филос.н., старший научный сотрудник.

Коллектив авторов выражает признательность за поддержку и помощь в разработке Доклада Администрации Главы Республики Башкортостан и Правительству Республики Башкортостан.

Подготовка и издание Доклада стало возможным благодаря содействию и поддержке министра труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан **Л.Х. Ивановой**; министра экономического развития Республики Башкортостан **С.В. Новикова**; председателя Федерации профсоюзов Республики Башкортостан **А.М. Самирханова**; Уполномоченного по защите прав предпринимателей в Республике Башкортостан **Р.В. Гибадуллина**, управляющего Региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Башкортостан **М.М. Латыпова**, руководителя Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан **А.М. Ганиева**.

Авторы признательны за научно-методическую помощь **Н.В. Воронковой**, сотруднику Регионального центра ПРООН по странам Европы и СНГ; **М.К. Горшкову**, академику РАН, директору Института социологии РАН; **А.Г. Вишневному**, директору Института демографии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»; **С.Н. Бобылеву**, д.э.н., профессору экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова.

Дизайн-макет выполнен издательством «Восточная печать»

Труд, занятость и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан / под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Г.Р. Баймурзиной, Н.М. Лавренюк. Уфа: Восточная печать, 2015. 360 с.: табл., рис., вставки.

© Академия наук РБ, 2015

© ИСППИ РБ, 2015

© Башкирский филиал ИС РАН, 2015

© «Восточная печать», 2015

ISBN 978-5 905220-58-0

Государственные и общественные организации, оказавшие поддержку в издании Доклада о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан:



Правительство Республики Башкортостан



Академия наук Республики Башкортостан



Институт социологии РАН



Российский гуманитарный научный фонд



Российское общество социологов

Труженики республики – наш ключевой стратегический ресурс

Наша республика – экономически крепкий, индустриально развитый субъект Российской Федерации, один из признанных промышленных, научных, образовательных, культурных, спортивных центров страны. Все, чего добился Башкортостан, достигнуто усилиями нескольких поколений его тружеников.

И сегодня люди труда, квалифицированные специалисты определяют развитие территории, ее настоящее и будущее.

Труженики – вот главная движущая сила экономики. Именно их профессиональная подготовка, компетенции, знания и умения формируют устойчивый фундамент экономического и социального благополучия.

К сожалению, в истории нашей страны люди не раз оказывались заложниками политики, зачастую недальновидной. Реформы 90-х годов – наглядное тому подтверждение. Скоропалительные рыночные преобразования вызвали экономический кризис, который привел к резкому повышению цен, закрытию предприятий, массовым увольнениям работников, задержкам зарплат. Все это больно ударило в первую очередь по простым людям, отодвинув многих за черту бедности.

Многое делается для того, чтобы повысить качество жизни россиян, решить имеющиеся социальные проблемы.

И среди них одна из самых важных – это недостаточное внимание к труженикам. Сегодня в условиях рыночной экономики, в погоне предприятий за прибылью зачастую идет жесткая эксплуатация труда. В людях видят лишь «средства производства», что, конечно, абсолютно неприемлемо.

Задача власти – защищать права и интересы работающего человека в части справедливой оплаты труда, укрепления здоровья, повышения квалификации, обеспечения достойного уровня и качества жизни.

В этой работе необходимо тесное взаимодействие всех ветвей и уровней власти, бизнеса, общественных организаций. Непростая экономическая ситуация, осложнение отношений с некоторыми зарубежными странами не должны становиться поводом для пессимистических настроений. Надо воспринимать эти новые реалии как стимул для ещё более активных действий, как шанс для выявления и использования внутренних резервов.

В условиях неопределенности ситуации в мировой и отечественной экономике, при попытках давления извне важно сместить акценты развития на повышение эффективности экономической и социальной политики, укрепление управленческой вертикали власти, оптимизацию расходов, опору на имеющийся потенциал – в первую очередь человеческий, интеллектуальный.

Люди, труженики республики – наш ключевой стратегический ресурс и одновременно основной объект внимания власти. В последние два-три года можно отметить определенное улучшение показателей развития человеческого потенциала в Башкортостане. Но пока по темпам роста некоторых из них мы, пускай ненамного, но отстаем от других регионов. Нужно выправлять ситуацию и, прежде всего, в части увеличения реальных доходов людей, повышения качественных параметров долготлетия и образования.

*Из Послания Президента
Республики Башкортостан Р.З. Хамитова
Государственному Собранию – Курултаю
Республики Башкортостан
30 октября 2014 г.*

Обращение к читателям

Уважаемые авторы и читатели! Поздравляю вас с выходом в свет очередного Доклада о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан – «Труд, занятость и человеческое развитие». Имея за плечами богатый опыт авторской и редакторской работы, хочу подчеркнуть актуальность издания, над которым трудились региональные эксперты в области развития человека, консультанты из ведущих научных учреждений страны и, что очень важно, само население республики, участвуя в проекте в качестве респондентов комплекса социальных исследований.

В тематическом докладе о человеческом развитии представлен подробный анализ состояния и динамики ключевых индикаторов социально-трудовой сферы республики, образовательного потенциала, здоровья, уровня и качества жизни населения. Актуальные для всей России проблемы продуктивного труда и эффективной занятости рассматриваются в докладе с позиций устойчивого развития, концепций достойного труда и развития человеческого потенциала. Подготовленное авторами издание «Труд, занятость и человеческое развитие» вносит существенный вклад как в расширение тематики докладов, так и в углубление изучения человеческого потенциала в России.

В Республике Башкортостан в процессах развития социально-трудовых отношений и воспроизводства человеческого потенциала во многом происходят те же процессы, что и в Российской Федерации в целом. Вместе с тем Башкортостан обладает не только уникальными особенностями в природе, истории и культуре, но и интересным и полезным опытом решения многих социально-политических, экономических, демографических и экологических проблем, который также может быть направлен на стимулирование и развитие человеческого потенциала. Авторам доклада удалось показать как этот позитивный опыт, так и нерешенные региональные проблемы в сферах труда, занятости и человеческого развития.

Преимуществом доклада является богатая информационная и статистическая база издания. Особую значимость ему придают

результаты социологических исследований и их сопоставительный анализ с другими статистическими данными, отражающими в совокупности динамику развития и нынешнее состояние сферы труда и занятости, уровня и качества жизни населения. В докладе показаны не только проблемы, но и потенциал развития в отдельных социально-экономических зонах республики, потенциальные возможности и реальные установки различных групп населения к получению и продолжению образования, продуктивному труду и эффективной занятости, образовательной и трудовой мобильности, профилактике здоровья, здоровому образу жизни и самосохранительному поведению. Все это исключительно важно не только для реализации человеческого потенциала, но и для обеспечения стабильного и сбалансированного развития региона.

Отрадно, что Башкортостан строго следует научно-исследовательской традиции и, единственный из регионов России, на регулярной основе издает свой Доклад о развитии человеческого потенциала в соответствии со всеми предъявляемыми ПРООН научно-методическими требованиями к мировым и национальным докладам. Уверен, что пример ученых, экспертов и руководителей Республики Башкортостан послужит стимулом для других субъектов Российской Федерации.



С.Н. Бобылев,
*д.э.н., профессор МГУ им. М.В. Ломоносова,
заслуженный деятель науки
Российской Федерации,
главный редактор Докладов о развитии
человеческого потенциала в Российской
Федерации в 2000–2014 гг.*

ПРЕДИСЛОВИЕ	8
КЛЮЧЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН	10
Глава I. ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОСНОВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ	15
1.1. Человеческое развитие, достойный труд и эффективная занятость	16
1.2. Основные тенденции человеческого развития на национальном и региональном уровнях	20
1.3. Внутрирегиональные особенности развития человеческого потенциала	34
1.4. Выводы и предложения	45
Глава II. ЗДОРОВЬЕ И ВОСПРОИЗВОДСТВО ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ	47
2.1. Социально-демографический потенциал трудовых ресурсов	48
2.2. Здоровье и самосохранительное поведение населения	54
2.3. Смертность и продолжительность жизни населения в трудоспособном возрасте	66
2.4. Территориальные особенности воспроизводства трудовых ресурсов	75
2.5. Выводы и предложения	82
Глава III. ОБРАЗОВАНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ	85
3.1. Воспроизводство образовательного потенциала населения	86
3.2. Возможности и ограничения профессионального образования в развитии трудовых ресурсов	95
3.3. Образование и реализация трудового потенциала населения	103
3.4. Выводы и предложения	111
Глава IV. УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ	113
4.1. Заработная плата как основной источник доходов работающего населения	114
4.2. Субъективные оценки удовлетворенности заработной платой и работой	127
4.3. Качество жизни экономически активного населения	130
4.4. Выводы и предложения	135
Глава V. ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ	137
5.1. Баланс трудовых ресурсов	138
5.2. Социально-экономические факторы развития регионального рынка труда	142
5.3. Занятость и безработица населения	153
5.4. Восприятие жителями республики современного состояния регионального рынка труда и социальных отношений	161
5.5. Занятость пенсионеров	164
5.6. Особенности занятости сельского населения	169
5.7. Выводы и предложения	175

Глава VI. ГЕНДЕРНЫЕ ПРОЦЕССЫ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ	177
6.1. Занятость и оплата труда мужчин и женщин	180
6.2. Гендерные особенности условий труда	184
6.3. Безработица среди мужчин и женщин	188
6.4. Гендерная дискриминация в сфере труда: результаты социологических исследований	191
6.5. Проблемы совмещения оплачиваемой занятости с семейными обязанностями	196
6.6. Выводы и предложения	198
Глава VII. МИГРАЦИЯ, ЗАНЯТОСТЬ И ЧЕЛОВЕЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ	201
7.1. Динамика общих показателей миграции	202
7.2. Международная трудовая миграция	205
7.3. Межрегиональная миграция	217
7.4. Внутрирегиональные особенности миграционных процессов	224
7.5. Выводы и предложения	230
Глава VIII. ПОТЕНЦИАЛ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА	235
8.1. Структура и динамика развития малого и среднего предпринимательства	236
8.2. Трудовые ресурсы и занятость в сфере малого и среднего предпринимательства	243
8.3. Социальный портрет предпринимателя	251
8.4. Предпринимательство в социальной сфере и социальное предпринимательство	254
8.5. Выводы и предложения	257
Глава IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА	259
9.1. Система социального партнерства в Башкортостане	260
9.2. Роль профсоюзов в системе социального партнерства	266
9.3. Социально-трудовые отношения работников и работодателей	273
9.4. Социальная ответственность бизнеса	278
9.5. Стандарты эффективного социального партнерства в России	283
9.6. Выводы и предложения	291
Глава X. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ	293
10.1. Законодательство Республики Башкортостан в системе правового регулирования труда и занятости	294
10.2. Особенности регулирования труда и занятости отдельных категорий граждан	299
10.3. Правовое регулирование предпринимательства и инвестиционной деятельности	307
10.4. Международные трудовые стандарты и законодательство Республики Башкортостан	311
10.5. Общественное мнение о соблюдении прав в сфере труда и занятости	314
10.6. Выводы и предложения	317
ПРИЛОЖЕНИЯ	319
ГЛОССАРИЙ	351
АББРЕВИАТУРЫ	358

ПРЕДИСЛОВИЕ

Доклад «Труд, занятость и человеческое развитие» является концептуальным и логическим продолжением первых двух докладов о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан. Первый из них, изданный Центром социальных и политических исследований Академии наук Республики Башкортостан в 2009 г., является комплексным докладом, охватывающим все основные сферы человеческого развития. Он положил начало публикациям в России региональных докладов о развитии человеческого потенциала¹. Вторая работа – Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан «Семья и человеческое развитие», подготовленная Институтом социально-политических и правовых исследований РБ (ИСППИ РБ) в 2013 г., заложила методологическую основу разработкам тематических докладов в регионе². Следующей в серии тематических докладов является настоящая публикация, посвященная актуальным проблемам труда, занятости и человеческого развития.

Все три доклада имеют единую теоретическую и научно-методическую основу, которыми стали концепция человеческого развития и методика расчета индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), предложенные 25 лет назад Программой развития ООН (ПРООН) в первом мировом Докладе о развитии человека (1990). На этой же концептуальной и методической основе издаются с 1995 г. Доклады о развитии человеческого потенциала и в Российской Федерации.

Доклады о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан разрабатывались при содействии Программы развития ООН (ПРООН) в Российской Федерации, экспертной поддержке экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, Института демографии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ-ВШЭ) и Института социологии Российской академии наук. Тематические доклады о развитии человеческого потенци-

ала в Республике Башкортостан поддержаны и Российским гуманитарным научным фондом (РГНФ)³.

Доклад готовился на базе относительно новых научных подразделений Академии наук Республики Башкортостан и Российской академии наук – Центра изучения человеческого потенциала ИСППИ РБ и Башкирского филиала Института социологии РАН (БФ ИС РАН), созданных в 2011 г. соответствующими постановлениями Правительства Республики Башкортостан и Отделения общественных наук РАН.

Доклад «Труд, занятость и человеческое развитие», как и первые две публикации представлен в виде аналитических обзоров по наиболее актуальным проблемам развития человеческого потенциала. Вместе с тем, во всех разделах доклада центральной темой являются проблемы труда и занятости как фундаментальной экономической основы человеческого развития. Проблемы производительного труда и эффективной занятости рассматриваются в контексте основных принципов концепций человеческого развития и достойного труда. Примечательно, что в Мировом докладе о развитии человека за 2010 г., подчеркнута необходимость дополнения системы показателей человеческого развития индикаторами «достойного труда»⁴.

Актуальность разработки тематического доклада «Труд, занятость и человеческое развитие» обусловлена наметившейся тенденцией сокращения трудовых ресурсов, необходимостью модернизации и ускорения экономического развития, ростом требований к человеку, его физическому состоянию, образовательному уровню, профессиональной подготовке, квалификации, общей культуре, духовному обогащению и социальной активности. Востребованной становится разработка проблемы развития человеческих ресурсов, рационального и оптимального использования человеческого капитала и трудового потенциала, повышения производительности

¹ Республика Башкортостан. Доклад о развитии человеческого потенциала / под ред. Р.М. Валиахметова, Ф.Б. Бурхановой, Г.Ф. Хиляжевой. Уфа: Восточная печать, 2009. 352 с.

² Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан. Семья и человеческое развитие / под ред. Р.М. Валиахметова, Ф.Б. Бурхановой, Г.Ф. Хиляжевой. Уфа: Восточная печать, 2013. 284 с.

³ № 12-13-02018 а(р) «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие» (рук. Р.М. Валиахметов); № 10-03-84322 а(р) «Семья и развитие человеческого потенциала в Республике Башкортостан» (рук. Ф.Б. Бурханова); № 14-13-02021 а(р) «Человеческий капитал Башкортостана: перспективы накопления и реализации» (рук. Р.М. Валиахметов).

⁴ Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека / пер. с англ.; ПРООН. М.: Весь Мир, 2010. С. 188–191.

труда, гибкости, мобильности и эффективности рынков труда.

Чрезвычайно важной задачей в социальном государстве является развитие достойного труда и занятости как ключевых факторов человеческого развития. Необходима разработка практических рекомендаций и предложений по совершенствованию механизмов формирования и использования трудовых ресурсов, эффективной занятости и развития человеческого потенциала в Республике Башкортостан.

Доклад основан на анализе большого объема официальной статистической информации. Преимущественно использованы данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат) и Башкортостанстата, Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, ряда других министерств и ведомств РБ. Авторы пользовались также информацией и материалами, содержащимися в мировых и российских докладах о развитии человека, другими публикациями и источниками, изданными ПРООН, МОТ или при их содействии. Значительная часть официальной информации оформлена в докладе в виде тематических (проблемных) вставок.

Особенностью башкортостанских докладов о развитии человеческого потенциала является активное использование социологических и комплексных социальных исследований: «Развитие человеческого потенциала в Республике Башкортостан» (2007–2008); «Здоровье и продолжительность жизни населения Республики Башкортостан» (2009); «Семья и развитие человеческого потенциала» (2010); «Социальный портрет Республики Башкорто-

стан» (2011); Республиканский социологический мониторинг «Социально-экономическое и общественно-политическое развитие Республики Башкортостан» (2010–2015). Наибольший массив социологической информации для доклада получен в проектах «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие» (2012) и «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан» (2015)⁵. Данные исследований стали важной информационной основой для выявления и оценки особенностей социального благополучия и самочувствия, трудовой мобильности, мотивации к труду и занятости, ценностных установок и предпочтений, здоровья и материального положения работников и населения республики в целом.

Таким образом, доклад «Труд, занятость и человеческое развитие» является не отчетом о социально-экономическом положении или социально-трудовой сфере РБ, а научно-аналитическим исследованием, основанным на концепции человеческого развития и солидном статистическом и социологическом материалах. Расчет индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) для социально-экономических зон и муниципальных образований РБ придает исследованию и прикладной характер.

Основные положения Доклада были обсуждены на общественных слушаниях в Государственном Собрании – Курултае РБ, заседаниях «круглых столов» в Академии наук РБ, Министерстве экономического развития РБ, Министерстве труда и социальной защиты населения РБ, Федерации профсоюзов РБ. Предложения по структуре и содержанию доклада были получены от представителей научных и образовательных учреждений, общественных организаций, органов государственной власти и управления республики.

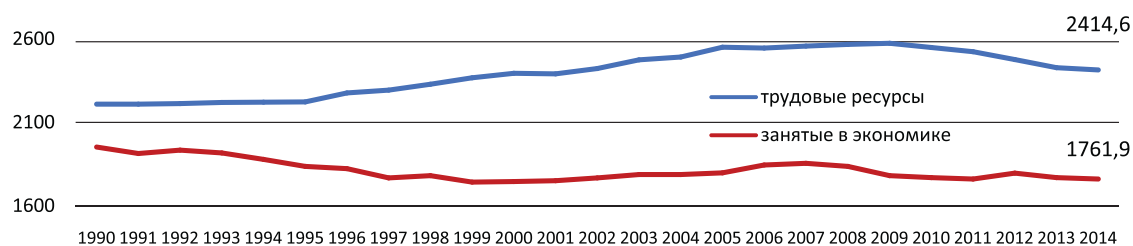
Важное значение для работы над докладом имели Послание Президента Республики Башкортостан Р.З. Хамитова Государственному Собранию – Курултаю РБ 30 октября 2014 г., посвященное защите прав и интересов работающего человека, и объявление 2015 года по инициативе Федерации профсоюзов РБ «Годом человека труда» в рамках работы Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

⁵ «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие» (рук. Р.М. Валиахметов). Объект исследования: экономически активное население РБ от 18 до 72 лет. Объем выборки – 1000 человек. Выборочный опрос, выборка стратифицированная по типу населенного пункта и социально-экономической зоне Республики Башкортостан. Метод исследования: интервью по месту жительства, отбор респондента по ближайшему дню рождения (ко дню опроса). Сроки полевых работ: июль – сентябрь 2012 г.; «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», организатор исследования: ИСППИ РБ. Объект исследования: население РБ в возрасте от 18 до 75 лет. Выборка стратифицирована по типу населенного пункта и социально-экономическим зонам Республики Башкортостан с квотированием на этапе отбора респондента в домохозяйстве по возрасту, полу. Объем выборки промежуточных результатов исследования: 4 800 человек. Метод исследования: анкетирование по месту жительства. Сроки полевых работ: июль – сентябрь 2015 г.

Ключевые индикаторы социально-трудовой сферы Республики Башкортостан¹

I. Экономическая активность населения

1.1 Участие трудовых ресурсов в экономике РБ, человек



1.2 Уровень безработицы населения, %



1.3 Уровень экономической активности населения, %



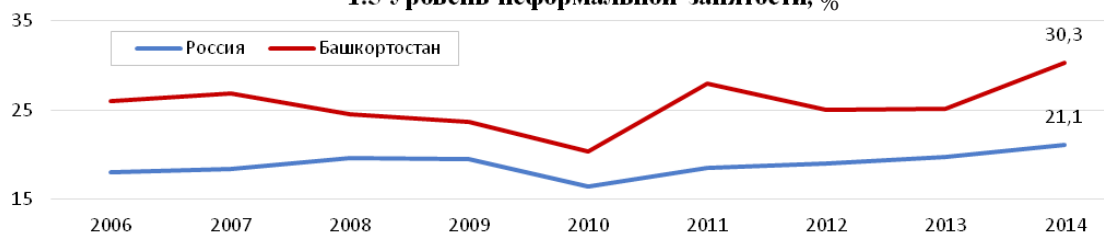
1.4 Оценка населением возможностей найти работу в своем городе (селе)*, %

	всего	город	село	18–24	25–34	35–44	45–54	55–64	65–74
очень плохо	26,1	19,3	35,1	20,5	25,0	27,8	28,2	28,9	25,9
плохо	37,5	32,6	43,9	36,9	36,3	37,7	38,5	39,0	36,1
удовлетворительно	31,8	41,5	19,1	35,3	31,6	30,5	31,0	29,6	33,5
хорошо	4,3	6,2	1,9	7,0	6,3	4,0	2,2	2,5	4,0
отлично	0,3	0,5	0	0,4	0,7	0	0,1	0	0,5
Всего	100,0	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Паспорт социально-трудовой сферы Республики Башкортостан составлен на основе индикаторов достойного труда, рекомендованных Международной организацией труда (МОТ). Использованы: 1) официальные источники данных Росстата, Башкортостанстата, Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан;

* данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», ИСПИ РБ, 2015 (объем выборки: 4800 человек).

1.5 Уровень неформальной занятости, %

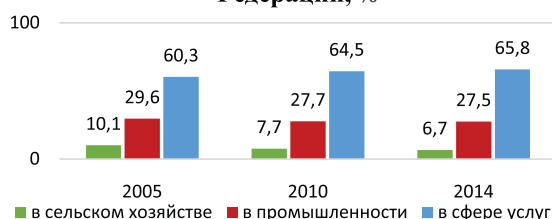


1.6 Оформление трудовых отношений с работодателем по основному месту работы*, %

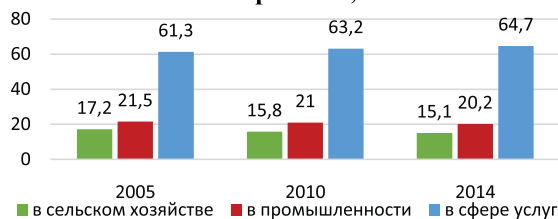
	всего	муж.	жен.	город	село
Оформлены бессрочным трудовым договором (контрактом)	60,3	57,2	63,6	59,9	60,9
Оформлены трудовым договором (контрактом) на определенный срок или на выполнение определенного объема работ	24,9	27,2	22,5	25,2	24,5
Официально не оформлены, есть только устная договоренность	10,7	11,3	10,0	11,2	9,9
Другое	4,1	4,3	3,9	4,7	4,1
Всего	100	100	100	100	100

II. Структура занятости

2.1 Распределение занятых по секторам экономики в Российской Федерации, %



2.2 Распределение занятых по секторам экономики в Республике Башкортостан, %

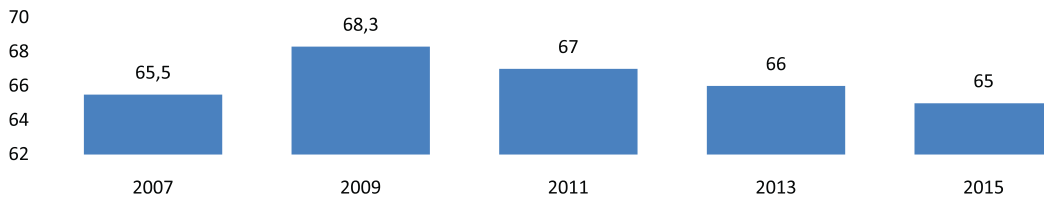


2.3 Структура занятого населения по уровню образования в 2010–2014 гг., %

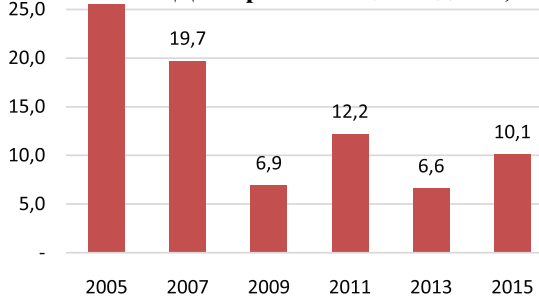
	Уровень образования	2010	2012	2014
Российская Федерация	высшее профессиональное	28,9	30,4	32,2
	среднее профессиональное	27,1	26,2	25,8
	начальное профессиональное	19,7	19,5	19,0
	среднее (полное) общее	20,0	19,9	19,2
	основное общее	4,0	3,7	3,5
	не имеют основного общего	0,3	0,3	0,2
Приволжский федеральный округ	высшее профессиональное	25,5	27,2	34,1
	среднее профессиональное	26,5	26,1	22,7
	начальное профессиональное	23,5	22,8	12,1
	среднее (полное) общее	20,3	20,1	25,7
	основное общее	3,9	3,6	4,7
	не имеют основного общего	0,3	0,2	0,6
Республика Башкортостан	высшее профессиональное	22,7	24,7	28,9
	среднее профессиональное	27	26,9	26
	начальное профессиональное	28,7	27,6	21,4
	среднее (полное) общее	17,6	17,7	19,8
	основное общее	3,6	3,0	3,7
	не имеют основного общего	0,4	0,2	0,2

III. Оплата труда

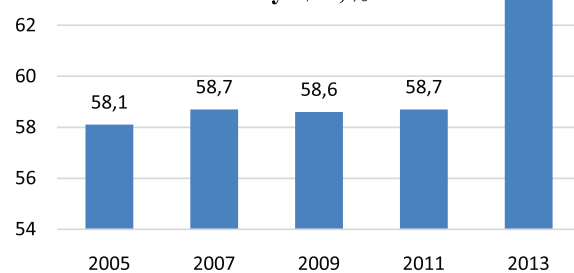
3.1 Доля работников, имеющих заработную плату ниже средней по республике, %



3.2 Доля работающих бедных, %



3.3 Доля занятых в структуре малоимущих, %



3.4 Изменение минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума трудоспособного населения, рублей

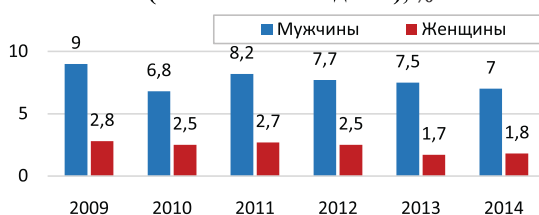


3.5 Оценка населением уровня заработной платы в своем городе, селе*, %

	всего	город	село	18–24	25–34	35–44	45–54	55–64	65–74
очень плохо	22,1	17,8	27,8	17,2	21,5	24,2	24,7	22,4	21,1
плохо	44,2	44,0	44,6	42,5	41,5	45,0	45,8	45,1	47,7
удовлетворительно	31,5	35,6	26,1	38,1	33,0	28,7	28,3	30,6	30,3
хорошо	2,0	2,3	1,5	2,1	3,2	2,1	1,0	1,8	0,9
отлично	0,2	0,3	0	0,1	0,7	0	0,1	0	0
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100

IV. Продолжительность рабочего времени

4.1 Доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов (более 51 ч. в неделю), %



4.2 Средняя продолжительность рабочей недели в 2014 г., час

	Всего	из них	
		мужчины	женщины
Российская Федерация	38,1	39,6	36,7
Республика Башкортостан	38,8	40,6 (8 место в РФ)	36,5 (среднее значение)

V. Безопасные условия труда

5.1 Уровень производственного травматизма и расходы на охрану труда

	Численность пострадавших с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих				из них со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих				Число дней нетрудоспособности у пострадавших с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1 пострадавшего		Израсходовано средств на мероприятия по охране труда в расчете на 1 работающего, руб.
	Всего		из них женщин		Всего		из них женщин		2010	2014	
	2010	2014	2010	2014	2010	2014	2010	2014			
Российская Федерация	2,2	1,4	1,5	1	0,094	0,067	0,012	0,011	45,9	48,7	9559,4
Приволжский Федеральный округ	2,3	1,5	1,6	1	0,096	0,066	0,013	0,013	42,5	46,9	10158
Республика Башкортостан	1,3	1,2	0,8	0,7	0,080	0,052	0,007	0,011	50,6	58,7	11230,4

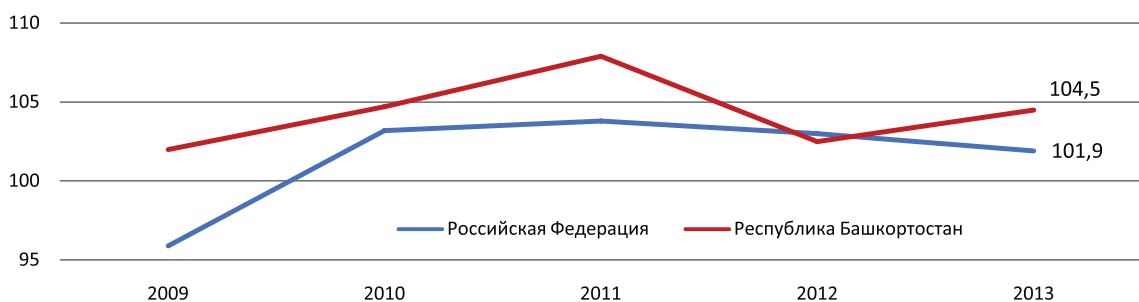
VI. Стабильность работы

6.1 Оценка населением возможности потерять свою нынешнюю работу*, %

	всего	муж.	жен.	город	село
нет, думаю это маловероятно	39,4	38,1	40,7	39,4	33,9
да, это вполне возможно	28,4	29,5	27,2	28,4	32,9
з/о	32,3	32,4	32,1	32,3	33,1
Всего	100	100	100	100	100

VII. Производительность труда

7.1 Темпы роста производительности труда, %



Человек и его работа

Человек и его работа – тема вечная. Ибо все, что создают люди, это – продукт их труда, их усилий, их созидательной и творческой деятельности...

...Современный мир человека создан его работой.

Это очевидно до такой степени, что порою мы, забываем природные основания человеческого бытия, тот простой факт, что сам человек есть часть природы, что вся его деятельность направлена на использование природных ресурсов, так что стали заметны очертания границ деятельности человека, обусловленные свойствами природы. Эту философию человеческой жизни мы, к сожалению, начинаем постигать лишь на грани третьего тысячелетия¹.

В.А. Ядов,
доктор философских наук, профессор

¹ Человек и его работа в СССР и после: учебное пособие для вузов / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 4.

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОСНОВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ



ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОСНОВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

1.1. Человеческое развитие, достойный труд и эффективная занятость

Достойный труд и эффективная занятость являются важнейшими составляющими в модели человеческого развития, обеспечивающими доступ к ресурсам, необходимым для достойного уровня жизни. Принципиально важное значение, в контексте человеческого развития, имеет *продуктивный труд*, который служит не только источником дохода, достаточного для полноценной жизни работника и его семьи (по всем фазам их жизненного и трудового цикла), но и важнейшей формой реализации творческих возможностей и способностей человека.

Понимание роли занятости в формировании экономических основ человеческого развития сложилось достаточно давно. Так, авторы Доклада о развитии человека 2004 г., систематизируя причины, определяющие роль занятости в развитии отдельного человека как наиболее важные, выделили: «обеспечение необходимых доходов для инвестирования их в образование, здоровье, качество жизни; формирование стимулов для получения образования, повышения квалификации; формирование ценностных установок на трудовой образ жизни, препятствующих антиобщественному поведению; обеспечение условий для социализации и самовыражения. С точки зрения общества, эффективная занятость, обеспечивая необходимые доходы трудоспособному населению, создает экономические основы человеческого развития и тем, что позволяет государству акцентировать свои усилия на поддержке и защите социально уязвимых и нетрудоспособных граждан и на этой основе формировать условия для равенства возможностей всех членов общества»¹.

¹ Доклад о развитии человека 2004. Культурная свобода в современном многообразном мире. М.: Весь Мир, 2004. С. 104.

Поэтому, занятость в концепции человеческого развития должна рассматриваться в самом широком смысле слова, как все многообразие видов трудовой деятельности человека, приносящих ему доход в формальном и неформальном секторах экономики, занятость в ее новых формах, в собственных хозяйствах (домохозяйствах).

Тем не менее, долгое время занятость не была включена в систему основных индикаторов человеческого развития, отражающих благосостояние, образование и здравоохранение. Изначально в концепции трудовой статус человека рассматривался не столько с экономической, сколько с социальной точки зрения: в Индекс нищеты населения-2 (для развитых стран) был включен в качестве одного из показателей уровень безработицы. В рамках «Целей развития на пороге тысячелетия» была сформулирована Цель № 8 – Выработать всемирное сотрудничество в целях прогресса. Ее достижение предусматривало решение ряда задач, в частности Задачи № 16 – развивать и внедрять стратегии, направленные на обеспечение достойной и продуктивной работы молодых людей. Оценивать решение данной задачи предполагалось по показателю уровня безработицы людей в возрасте от 15 до 24 лет, мужчин и женщин, и общего показателя. И лишь сравнительно недавно занятости стало уделяться серьезное внимание в Докладах о развитии человеческого потенциала. Хотя по-прежнему исследователи нередко рассматривают занятость лишь в контексте неравенства в доходах или оценивая роль образования в благосостоянии человека².

Логика отражения проблем занятости в системе приоритетов концепции человеческого развития нашла объяснение в Докладе о человеческом развитии 2014 г.: «Полная занятость была главной целью макроэконо-

² См., напр.: Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации. Человеческое развитие в условиях экономической неустойчивости. Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. М., 2014. 204 с.

мической политики в 1950–1960-е гг. Она исчезла из глобальной повестки дня в эпоху стабилизации, которая последовала за нефтяными шоками 1973 и 1979 гг. *Пришло время вернуться к этому обязательству, чтобы прогресс был прочным и легко принимал необратимый характер*³. Нельзя не согласиться с этим утверждением, и в настоящее время ситуация в сфере занятости остается чрезвычайно сложной, о чем свидетельствуют прежде всего количественные показатели масштабов безработицы, причем не только в развивающихся, но и развитых странах мира.

Политика в области занятости – это та сфера, в которой *определяющую концептуальную и методологическую роль* в мировом сообществе играет *Международная организация труда* (МОТ). В рамках МОТ были сформулированы основополагающие принципы государственной политики, экономической и общественной стратегии в сфере занятости, способствующей человеческому развитию. В новых международных экономических и политических условиях МОТ определила новые приоритеты и предприняла согласованные усилия для того, чтобы объединить три основных аспекта, определяющих политику в области занятости: макроэкономическую политику, преобразование производственных систем и стратегии предприятий, а также обеспечение равного доступа к занятости и рынкам труда. *Во всех случаях цель будет состоять в том, чтобы поставить задачи в области занятости в центр национальной политики.*

Аналогичное целеполагание мы видим в Европейском сообществе. Утверждение новой парадигмы развития Европы на заседании Евросовета в 2000 г. в Лиссабоне, целью которой стало превращение Европейского союза к 2010 г. в самое динамичное в мире экономическое пространство, основанное на знаниях, потребовало повышения внимания к качественным аспектам политики занятости. Более того, в декабре 2000 г. на встрече Еврокомиссии в Ницце повышение качества занятости было объявлено главной целью Европейской стратегии занятости. В декабре 2001 г. на заседании Еврокомиссии в Лакене (Бельгия) были определены индикаторы качества занятости.

Финансово-экономический кризис не дал возможности осуществить эти планы. Однако он резко актуализировал проблему,

поэтому *обеспечение качества занятости остается главной стратегической целью Европейского сообщества*. Заметим, что выдвинутая на Лиссабонской встрече Еврокомиссии идея о качественной занятости стала основой для разработки концепции качества занятости и подходов к его оценке в Европе⁴, Канаде⁵, США⁶ и в других странах. Полагаем, что именно эта необходимость привела к разработке ряда методик по количественной оценке качества занятости. Например, методика подсчета индекса качества занятости (ИКЗ), разработанная Фондом по политике занятости (Вашингтон); методика оценки качества занятости, подготовленная Комиссией Европейского сообщества (Брюссель) и др.

Особое внимание к качеству занятости в концепции человеческого развития проявилось во введении понятия *«нестабильная занятость»* при оценке выполнения Целей тысячелетия. Этот особый акцент обусловлен масштабами, глубиной противоречий и негативных проблем в социально-трудовых отношениях, порождаемых данным видом занятости, прежде всего самозанятостью и занятостью в семейном бизнесе. По данным ООН, с 2008 г. численность трудоустроенных на условиях нестабильной занятости увеличилась на 25 млн человек из-за возросшего числа людей, выходящих на рынок труда, и ограниченных возможностей нахождения работы по найму. В настоящее время во всем мире на условиях нестабильной занятости трудятся 1,45 млрд работников⁷.

Современные исследования занятости и трудовых отношений⁸ выявили большие масштабы

⁴ Davoine L., Ernel C. Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond. Centre d'étude de l'emploi /CES, University Paris 1 et CNRS. Juillet 2006. URL: http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/monitoring_employment_quality_europe_66.pdf (дата обращения: 24.03.2010); Jesus R. Marcos, Elena Goni. Towards European standards in Employment Quality: The case of the A.C. of the Basque Country. URL: http://www.eustat.es/documents/datos/pon_21_i.pdf. (дата обращения: 24.03.2010).

⁵ The Quality Employment Indicators Project of the Canadian Policy Research Networks. URL: www.jobquality.ca (дата обращения: 25.03.2010).

⁶ Sloan Center on Aging and Work at Boston College URL: <http://www.bc.edu/research/agingandwork/about/qualityEmploy.html>. (дата обращения: 24.03.2010).

⁷ Цели развития тысячелетия: доклад за 2015 год. ООН. Нью-Йорк, 2015. С. 19. URL: <http://www.un.org/ru/millenniumgoals/mdgreport2015.pdf>. (дата обращения: 10.10.2015).

³ Доклад о человеческом развитии 2014. С.10. URL: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-summary-ru.pdf> (дата обращения: 10.10.2015).

неустойчивости занятости и в России, при этом проблема рассматривается существенно шире. «В качестве специального термина, отражающего негативные стороны трудовых отношений данного типа занятости (нестабильность, незащищенность, уязвимость, отсутствие социальных гарантий, высокий риск увольнения и т.п.), используется термин «неустойчивость занятости» – «прекаризация» (employment precariousity)⁹. Формами неустойчивости занятости в России являются: занятость на условиях срочных трудовых договоров; занятость на условиях неполного рабочего времени; занятость на условиях гражданско-правовых договоров; занятость на основе устной договоренности; случайная занятость; временная занятость; дистанционная занятость; агентская занятость; неформальная занятость; самозанятость; занятость в личном подсобном хозяйстве, теневая занятость, криминальная занятость и др.

Охарактеризованная выше взаимозависимость человеческого развития и занятости предполагает далее необходимость решения следующей принципиальной методологической задачи: *выделение и систематизацию основных факторов, предопределяющих одновременно тенденции и в занятости, и в человеческом развитии в соответствии с содержанием которых принято структурировать направления исследований.*

Макроэкономическая политика является одним из главных определяющих факторов роста занятости. Как экономический рост и развитие долгосрочного характера, так и краткосрочные экономические колебания оказывают большое влияние на рынок труда в целом, спрос на труд, безработицу, бедность, характер занятости. Точка зрения о том, что по мере экономического роста снижается интенсивность занятости, не подтверждается данными. Поэтому с позиции целей человеческого развития требуется систематическое проведение работы по выявлению основных источников роста спроса на рабочую силу в странах с различными типами экономики, а также по изучению взаимосвязи между

общими структурами производства, торговли, потребления и инвестиций и их влиянию на создание рабочих мест.

Реформирование институтов, регулирующих занятость и рынок труда, может быть важным дополнительным элементом, способствующим целям человеческого развития, т.к. оно меняет стимулы, снижает влияние структурной перестройки на уровень занятости и безработицы, бедности и инфляции и создает механизмы для проведения социального диалога и обеспечения работников и членов их семей защитой.

Другим важным фактором, влияющим одновременно и на тенденции в занятости и на человеческое развитие, является *преобразование производственных систем и рынков труда*. Дело в том, что растущие требования, предъявляемые к способности предприятий и работников к адаптации, меняют порядок создания рабочих мест. Многие отрасли радикальным образом затронуты процессом глобализации, причем это выразилось в том, что различные этапы производственного процесса оказались разбросанными по разным странам и разным поставщикам. Новая волна информационных и коммуникационных технологий меняет образ жизни и работы людей, создавая новые профессии, разбросанные в географическом пространстве, и ликвидируя другие. Ключом к успеху в бизнесе все чаще стали считаться знания и непрерывный процесс обучения. Такой ход событий имеет важнейшее значение для политики в области занятости.

Политика в области занятости должна *предвосхищать технологические и организационные изменения*, чтобы работники были достаточно подготовлены для перехода на другие рабочие места, а на предприятиях был спрос и стимулы для их создания. Поэтому образовательная деятельность должна быть поставлена в более широкие рамки развития. Так, в Докладе МОТ о занятости в мире, который посвящен вопросам подготовки в целях повышения потенциала для трудоустройства, говорится о необходимости использования новых подходов и об интеграции учебной деятельности с другими политическими мероприятиями, направленными на содействие занятости.

С позиций концепции человеческого развития представляет интерес не только анализ тенденций в региональной или отраслевой занятости, но и ее альтернатив – *незанятости и безработицы*. Принципиальным становится качест-

⁸ См., напр.: Колосова Р.П., Разумова Т.О. Неустойчивость занятости: введение в анализ // Прекаризация занятости. М.: ТЕИС, 2015. 96 с. PeterHerrmann, VyacheslavBobkov, JuditCsoba (eds.) Labour Market and Precarity of Employment/ Theoretical reflections and Empirical Data from Hungary and Russia. WienarVerlag 2014. 264 p.

⁹ В.Н. Бобков, О.В. Вередюк, Колосова Р.П., Разумова Т.О. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ. М.: ТЕИС, 2015. 96 с.; Наемный работник в современной России / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М.: Новый хронограф, 2015. 368 с.

венный и количественный анализ возникающих в настоящее время *новых форм и видов занятости*, коренным образом меняющих содержание труда и формы трудовых отношений. В какой мере эти новые формы трудовой деятельности способствуют реализации целей концепции человеческого развития? Исследование процессов формирования и проявления этой объективной зависимости, применительно к занятости населения в реалиях современной России, предполагает следующую логику: оценка масштабов распространения новых форм занятости с акцентом на нестандартную, дистанционную, вторичную занятость, а также выявление причин возникновения, преимуществ и проблемных полей этих видов занятости.

Задача выявления конкретных возможностей для человеческого развития в социально-трудовой сфере требует детализации, структурирования занятости, определения и развития показателей ее качества. Эта цель достигается на основе выделения и использования в анализе и расчетах отдельных параметров, характеризующих труд и трудовые отношения, и далее – *поиска такой их комбинации, которая создавала бы наилучшие условия для человеческого развития.* Международное сообщество в лице МОТ, исследователи – «трудовики» предложили дефиницию, обозначающую и характеризующую наиболее эффективную комбинацию таких показателей, признаков, отражающих требования к условиям труда в их самом широком смысле слова и отвечающих критериям Концепции человеческого развития, и предложили *термин для этого – «достойный труд».*

В связи с этим представляется очень важной с исследовательской и с практической точек зрения концепция «достойный труд», которая разработана и последовательно осуществляется Международной организацией труда. Важно отметить, что в соответствии с позицией Экономического и социального совета ООН концепция «достойный труд» признана как новая глобальная цель, которая должна стать центральным элементом программ, продвигаемых ООН в государствах-членах, а для МОТ – *достойный труд – самая знаковая проблема XXI века*¹⁰.

Достойный труд означает высокоэффективный труд в хороших производственных и безопасных условиях. Труд свободной и

передовой организации труда, доставляющий каждому работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство. Труд с достойной оплатой при справедливом распределении плодов прогресса. Труд, при котором права трудящихся защищены и при котором они активно участвуют в деятельности организации и могут внести наибольший вклад в общее благополучие. *Здесь, как мы видим, и предпосылки, и факторы, и условия для человеческого развития представлены в полном объеме.* Всеобъемлющий характер концепции МОТ «достойный труд» предполагает широкий набор индикаторов – измерителей прогресса в сфере занятости и социально-трудовых отношений для разработки соответствующих Программ ее реализации¹¹.

Значимость концепции достойного труда в России признана на самом высоком уровне. Она реализуется как в рамках программ сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда, так и других фундаментальных проектах. Так, с 2006 г. в России действуют одноименный партийный проект «Единой России» и программа Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) «За достойный труд!»

Продвижение принципов концепции достойного труда наблюдается и на региональном уровне, что очень важно для России ввиду ее территориального размаха и глубокой дифференциации субъектов по социально-экономическому развитию. В группу регионов, в которых ведется системная работа в этой сфере, входят г. Москва, Амурская, Воронежская, Свердловская, Ивановская, Кемеровская области, Республика Саха (Якутия), Республика Башкортостан и ряд других. *Республика Башкортостан стала первым субъектом Российской Федерации, в которой разработана и действует программа по реализации и продвижению принципов достойного труда*¹².

¹⁰ К примеру, основополагающими документами МОТ в 2012–2015 гг. являлись: Доклад МОТ 2013 г. «Устойчивое развитие, достойный труд и зеленые рабочие места»; Доклад МБТ на Международной конференции труда 2015 г. «Малые и средние предприятия и создание достойных и продуктивных рабочих мест» и многие другие, содержащие компонент «Достойный труд».

¹¹ Следует отметить, что на основании рекомендованного МОТ перечня, Росстатом в 2013 г. представлена система показателей в качестве индикаторов достойного труда РФ.

ВСТАВКА 1.1

О разработке и продвижении стандартов достойного труда в России

В 2011 г. В.В. Путин, выступая на юбилейной, 100-й генеральной конференции МОТ, предложил провести в России Международную конференцию высокого уровня по выработке конкретных стандартов Достойного труда.

В рамках подготовки к Международной конференции высокого уровня по вопросам Достойного труда (11–12 декабря г. Москва) ФНПР совместно с Бюро МОТ в Москве провела серию научно-практических конференций по проблематике Достойного труда – в каждом федеральном округе отдельно.

В процессе состоявшихся дискуссий, в которых участвовали представители профсоюзов, работодателей и правительства, мы определили конкретные стандарты Достойного труда, механизмы и индикаторы продвижения по каждому из направлений. В целом сформулирован вывод о необходимости российской программы по практическому воплощению Достойного труда в России, которую мы предлагаем разработать и реализовать социальным партнерам вместе. Мы думаем, что это актуально для всех стран.

Источник: 1. В. Путин: Россия поддерживает Программу достойного труда // ООН в России. №4 (77). 2011. Июль – август. 2. Достойный труд – основа социальной политики // Труд. 2013. 15 янв.

Нельзя не отметить, что достижение целей концепций и человеческого развития, и достойного труда *подчас ставится под сомнение как в зарубежных странах, так и в России*. Эти цели считаются «нереалистичными», «непозволительной роскошью» или «чрезмерно рискованными», воспринимаются как угроза для конкурентоспособности компаний и национальной экономики. *В этом контексте принципиальное значение имеет вопрос об экономическом значении этих концепций.* Опыт многих стран, передовых отраслей и предприятий ясно показывает, что элементы, которые придают труду и социальный, и достойный характер, могут давать *серьезный экономический результат*. В рамках этой проблемы для объяснения и регулирования процессов, определяющих взаимодействие субъектов рынка труда и общества в целом, необходимо опираться на две относительно не зависимые друг от друга целевые компоненты: *экономическую и социальную эффективность*. Предпосылки для

преодоления существующих противоречий между экономической и социальной эффективностью находятся в пространстве реализации концепций человеческого развития и достойного труда.

1.2. Основные тенденции человеческого развития на национальном и региональном уровнях

Развитие человеческого потенциала в настоящее время является одним из ключевых направлений социально-экономического развития, закрепленных как в стратегических, так и программных документах Российской Федерации.

На решение этой задачи были направлены приоритетные национальные проекты: «Здоровье», «Образование», «Жилье» и «Развитие агропромышленного комплекса», «Концепция демографической политики Российской Федерации до 2025 г.» (в т.ч. федеральная программа «Материнский (семейный капитал)», Концепция долгос-

¹² Программа Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, Объединений работодателей Республики Башкортостан, Правительства Республики Башкортостан «Достойный труд в Республике Башкортостан» на период до 2025 г. URL: <http://mintrudrb.ru/video/dostoiniy%20trud.pdf> (дата обращения: 14.09.2015).

рочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., Национальная стратегия действий в интересах детей на 2012–2017 гг., Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 гг., Федеральная целевая программа «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2016–2020 годы» и др.

Развитие человеческого потенциала стало концептуальной основой в Стратегиях социально-экономического развития субъектов Российской Федерации (Белгородская и Курская область, Республика Татарстан, Республика Башкортостан и др.) и их муниципальных образований.

Социально-экономическая политика, основанная на приоритетах и ценностях развития человеческого потенциала, сегодня является не только отражением гуманистических целей развития, но и ответом на современные вызовы, одним из ключевых условий жизнеспособности и конкурентоспособности нации.

Согласно определению ПРООН, «развитие человека (человеческого потенциала) представляет собой процесс расширения свободы людей жить долгой, здоровой и творческой жизнью, на осуществление других целей, которые по их мнению, обладают ценностью; активно участвовать в обеспечении справедливости и устойчивости развития на нашей общей планете.

ВСТАВКА 1.2

Проблемы развития человеческого потенциала в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.

Раздел 3. Развитие человеческого потенциала

- 3.1. Демографическая политика и политика народосбережения
- 3.2. Развитие здравоохранения
- 3.3. Развитие физической культуры и спорта
- 3.4. Развитие образования
- 3.5. Развитие культуры и средств массовой информации
- 3.6. Развитие рынка труда
- 3.7. Повышение доступности жилья
- 3.8. Развитие социальных институтов и социальная политика
- 3.9. Молодежная политика
- 3.10. Развитие пенсионной системы
- 3.11. Экологизация экономики и экологии человека

Источник: Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р).

Люди – как индивидуально, так и в группах – одновременно являются и бенефициариями, и движущей силой развития человека»*.

Авторы юбилейного (20-го) мирового Доклада о развитии человека за 2010 г. подчеркнули при этом, что расширение возможностей выбора

является основополагающим для человеческого развития, но недостаточным. «Развитие человека заключается в постепенном накоплении и сохранении позитивных результатов и противостоянии процессам, обедняющим или угнетающим людей, усиливающим структурную несправедливость. Поэтому ключевыми являются процессуальные принципы, такие

* Доклад о развитии человека за 1998 г. С. 16

ВСТАВКА 1.3

**Человеческий потенциал –
ключевое условие жизнеспособности и конкурентоспособности нации**

Т.И. Заславская:

«Человеческий потенциал оказывает решающее влияние на жизнеспособность и динамику общества, в то время как остальные типы факторов (экономический потенциал, геополитический, потенциал, культурный потенциал) характеризуют либо условия формирования человеческого потенциала, либо результаты его реализации».

А.Г. Вишневецкий:

Человеческий потенциал страны – это совокупность физических и духовных сил граждан, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общественных целей (как инструментальных, так и экзистенциальных, включая расширение самих потенций человека и возможность его самореализации).

Источник: Заславская Т.И. Современное российское общество: социальный механизм трансформации. М.: Дело, 2004. С. 165-166.

как справедливость, устойчивость и уважение к правам человека»¹³.

Принципиально важная идея концепции человеческого развития заключается в том, что уровень дохода, достигнутый в стране в настоящее время, не гарантирует экономического процветания в будущем, если полученный доход в достаточной мере не инвестируется в общее человеческое развитие, в поддержа-

ние социальной справедливости, обеспечение устойчивости позитивных результатов во времени, укрепление достоинства и основополагающих прав человека.

Доход должен рассматриваться не как конечная цель, а как средство, расширяющее человеческий выбор в таких областях, как здоровье, образование, экономическая и общественная деятельность.

ВСТАВКА 1.4

Открытость, гибкость и глубинное единство концепции человеческого развития

«...Концепция развития человека является намеренно открытой, динамичной и гибкой. Понимание развития человека меняется в зависимости от времени и места, сохраняя при этом глубинное единство...»

Разные страны, сообщества и индивиды будут придавать особое значение разным измерениям и принципам. Развитие человека несет в себе мелодию их культуры, ценностей и текущих приоритетов, отражая инклюзивный демократический выбор...

Лучший способ мышления о человеческом прогрессе – пытаться понять модели развития человека и способы, при помощи которых общество позволяет и помогает людям вести тот образ жизни, который обладает для них ценностью...

Развитие человека должно быть всегда конкретизировано с учетом соответствующих условий, как это делается в местных, национальных и региональных докладах о развитии человека...»

Источник: Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека. ПРООН. М.: Весь Мир, 2010. С. 22–23.

¹³ Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека. ПРООН. М.: Весь Мир, 2010. С. 22.

В соответствии с этим концептуальным положением экспертами Программы развития ООН был предложен аналитический инструмент, позволяющий прямо или косвенно учитывать важнейшие параметры благополучия человека – индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП).

За основу измерения человеческого развития были взяты три основных элемента – долголетие, образованность, уровень жизни. Каждый из них характеризует несколько принципиально важных человеческих возможностей: долголетие – прожить долгую и здоровую жизнь; образованность – приобретать знания, общаться, участвовать в жизни общества; уровень жизни – получить доступ к ресурсам, необходимым для достойной и здоровой жизни, иметь условия для территориальной и социальной мобильности и т.д. В основе определения этой совокупности измерений лежит принцип «безусловности выбора», согласно которому каждый человек, имея перед собой возможность выбора, предпочтет более долгую жизнь, более высокий уровень образования и больший материальный достаток¹⁴.

Для каждого из указанных элементов разработана система базовых показателей, регулярно вычисляемых практически для всех стран мира с 1990 г. Индекс человеческого развития для Российской Федерации (как суверенного государства, а не СССР) впервые был рассчитан и опубликован в мировом Докладе ПРООН о развитии человека за 1993 г. Межстрановые сопоставления по индексу развития человеческого потенциала стали одним из основных разделов в глобальных Докладах о развитии человека, ежегодно публикуемых в мире с 1990 г.

По данным на 1990 г., Россия занимала 37-е место со значением ИРЧП, соответствующим показателям стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала. Однако после распада Советского Союза, позиция страны (России) в мировом рейтинге существенно ухудшилась (67-е место в 1997 г.), Российская Федерация переместилась в группу стран со средним уровнем человеческого развития (см. Приложение 1.1.1).

Негативную роль в этих изменениях сыграли: падение уровня жизни, сокращение средней ожидаемой продолжительности жизни (с 69

до 65 лет за 1990–2003 гг.), сопровождаемое ростом смертности и падением рождаемости, а также резкое ослабление социальных функций государства в области здравоохранения, образования и науки.

С середины 2000-х гг., благодаря достигнутой в обществе социально-политической стабильности и некоторым благоприятным конъюнктурным факторам в международной экономике наблюдается ускорение темпов роста ИРЧП в России. С 2005 г. Российская Федерация перешагнула порог индекса 0,800 и вернулась в группу стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала. По данным Доклада о развитии человека за 2014 г., Россия поднялась на 57-е место, значительно улучшив свое положение за 2009–2011 гг. Существенную роль в этом сыграл один из важнейших принципов человеческого развития – долговременный эффект от накопленных позитивных тенденций социального развития, обусловленных устойчивым экономическим подъемом и социально-ориентированной политикой государства в 2000-х гг.

Вместе с тем, сравнительный анализ компонентов человеческого развития в России со странами, находящимися выше в рейтинге, показал, что определяющим фактором отставания являются средняя ожидаемая продолжительность жизни (разрыв со странами-лидерами составляет более 10 лет) и уровень доходов на душу населения (разрыв со странами лидерами составляет около 2–3 раз). Наименьший разрыв наблюдается по индексу образования. Более наглядно положение России в мире иллюстрирует табл. 1.2.1.

Первый национальный Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации был издан в 1995 г. Начиная с Доклада за 1998 г. в них публикуются индексы развития человеческого потенциала субъектов РФ (см. Приложение 3).

Они позволяют выявить не только региональные особенности социального, демографического и экономического развития российских регионов и уровень их дифференциации, но и эффективность региональной социально-экономической политики.

К примеру, проблемы регионов Южного федерального округа (Республика Ингушетия, Чеченская Республика, Республика Адыгея, Республика Калмыкия) в корне отличаются от проблем регионов Центрального федераль-

¹⁴ Human Development Report 1993. People's Participation. New York: Oxford University press. 1993. p. 105.

Таблица 1.2.1

**Индекс развития человеческого потенциала в странах
с высоким уровнем развития и в Российской Федерации**

страна	ИРЧП, 2013	ОПЖ, лет, 2013	Средняя продолж. обучения, лет, 2012	Ожидаемая продолж. обучения, лет, 2012	ВНД на д.н., (2011 PPP \$), 2013
1 Норвегия	0,944	81,5	12,6	17,6	63 909
2 Австралия	0,933	82,5	12,8	19,9	41 524
3 Швейцария	0,917	82,6	12,2	15,7	53 762
4 Нидерланды	0,915	81,0	11,9	17,9	42 397
5 США	0,914	78,9	12,9	16,5	52 308
6 Германия	0,911	80,7	12,9	16,3	43 049
7 Новая Зеландия	0,910	81,1	12,5	19,4	32 569
8 Канада	0,902	81,5	12,3	15,9	41 887
9 Сингапур	0,901	82,3	10,2	15,4	72 371
10 Дания	0,900	79,4	12,1	16,9	42 880
57 Российская Федерация	0,778	68,0	11,7	14,0	22 617

Источник: Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. New York, 2014. p. 160. URL: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf> (дата обращения: 05.11.2015).

ного округа (Ивановская, Брянская, Тверская области). Учет этих факторов и особенностей развития человеческого потенциала в отдельных регионах очень важен для адекватной и объективной оценки ситуации, актуализации реальной проблемы, определения приоритетных направлений развития и принятия правильных управленческих решений.

Общая тенденция роста уровня развития человеческого потенциала наблюдается и в российских регионах. Так, если в 1998 г. самое низкое значение индекса составляло 0,643, то

в 2011 г. – 0,768; если в 1998 г. в число регионов с высоким ИРЧП входили только три субъекта РФ, то в 2011 г. уже 68 из 80 субъектов РФ, для которых был рассчитан ИРЧП¹⁵.

По данным национального доклада о человеческом развитии в Российской Федерации за 2014 г., в 11 регионах значения ИРЧП были зафиксированы на уровне выше 0,850 (см. Приложение 1). Эту группу лидеров замыкает Республика Саха (Якутия) со значением индекса, равного среднероссийскому уровню (см. табл. 1.2.2).

¹⁵ Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2000. М.: Права человека, 2001. С. 144; Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2014 год. М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2014. С. 40.

ВСТАВКА 1.5

О методике измерения человеческого потенциала в мире и Российской Федерации

Методика измерения уровня развития человеческого потенциала постоянно совершенствуется и модифицируется. Глобальные изменения условий развития человека в мире, расширение возможностей сбора и анализа более адекватных статистических данных стали основными причинами пересмотра дефиниции человеческого развития и инструментария его оценки в 2010 г. Изменения в методике расчета ИРЧП приведены в табл. 1

Таблица 1

Изменения в расчете индекса развития человеческого потенциала в глобальных докладах

До 2010 г.			С 2010 г.		
ИРЧП представляет собой среднее арифметическое трех индексов измерений: $ИРЧП = 1/3*(I_{жизнь} + I_{образование} + I_{доход})$			ИРЧП представляет собой среднее геометрическое трех индексов измерений: $ИРЧП = (I_{жизнь} * I_{образование} * I_{доход})^{1/3}$		
Изменение максимальных и минимальных значений частных индексов					
показатели частных индексов	min	Max	показатели частных индексов	Min*	Max**
Продолжительность предстоящей жизни при рождении, лет	25 лет	85 лет	Продолжительность предстоящей жизни при рождении, лет	20	83,2 (Япония, 2010 г.)
Грамотность взрослого населения, %	0%	100%	Средняя продолжительность обучения, лет	0	13,2 (США, 2000 г.)
Совокупная доля учащихся среди детей и молодежи, %	0%	100%	Ожидаемая продолжительность обучения, лет	0	20,6 (Австралия, 2002 г.)
Валовой национальный продукт на душу населения, долл. США по ППС	100 долл.	40000 долл.	Сводный индекс образования	0	0,951 (Новая Зеландия, 2010 г.)
			Валовой национальный доход на душу населения в долл. США по ППС	163 (Зимбабве, 2008г.)	108211 (ОАЭ, 1980 г.)

* Минимальные значения используются в качестве фиксатора минимального уровня (по аналогии с прожиточным минимумом), который необходим обществу для выживания в течение определенного времени.

** Максимальные значения присваиваются фактически наблюдаемым высшим значениям страновых индикаторов во временном ряду, т.е. за период с 1980 по отчетный год.

Методика расчета частных индексов осталась прежней: $index = \frac{x_{i\text{fact}} - x_{i\text{min}}}{x_{i\text{max}} - x_{i\text{min}}}$

Таким образом, начиная с 2010 г. индексы человеческого развития в мировых докладах о развитии человека рассчитываются по новой методике.

В российских национальных докладах в связи со сложностями определения ожидаемой продолжительности обучения в регионах России эти индексы пока считаются по старой методике (см. Приложение 4).

Таблица 1.2.2

Рейтинг регионов России с наиболее высоким уровнем развития человеческого потенциала

Субъект РФ	Значение ИРЧП	Субъект РФ	Значение ИРЧП
1. Москва	0,937	11. Республика Саха (Якутия)	0,851
2. Санкт-Петербург	0,901	12. Курская область	0,849
3. Тюменская область	0,890	13. Свердловская область	0,848
4. Республика Татарстан	0,880	14. Архангельская область	0,848
5. Белгородская область	0,876	15. Магаданская область	0,846
6. Республика Коми	0,864	16. Красноярский край	0,845
7. Томская область	0,862	17. Челябинская область	0,845
8. Сахалинская область	0,861	18. Республика Башкортостан	0,843
9. Омская область	0,854	19. Ярославская область	0,843
10. Оренбургская область	0,853	20. Липецкая область	0,842
РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ			0,843

Источник: Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2014 год. С. 40.

Тот факт, что 69 регионов*, для которых посчитали ИРЧП, имеют показатели человеческого развития ниже среднероссийского уровня, свидетельствует о сохраняющейся межрегиональной дифференциации.

Анализ распределения и динамики ИРЧП подтвердил, что развитие и реализация человеческого потенциала в регионах России происходит неравномерно и по различным

сценариям. Кроме природно-географических, экономических, социально-демографических, социокультурных, экологических и других специфических факторов, большое влияние оказывают управленческие факторы. Вовремя и правильно расставленные приоритеты в стратегиях развития, эффективное управление социально-экономическими процессами на региональном уровне способствуют высоким темпам развития человеческого потенциала**.

ВСТАВКА 1.6

Регионы-лидеры по темпам прироста ИРЧП

В таблице 1 представлены субъекты Российской Федерации, которые за 2006–2011 гг. существенно улучшили или сохранили на высоком уровне свои позиции (место) в рейтинге ИРЧП. Анализ показал, что для опережающего развития темпы роста ИРЧП должны быть не ниже 0,012 пунктов в год.

Таблица 1

Субъект РФ	2006 г.	2011 г.	Повышение ранга	Изменение ИРЧП
Сахалинская область	23	4	на 19	+0,073
Курская область	30	12	на 18	+0,068
Краснодарский край	32	21	на 11	+0,061
Магаданская область	25	15	на 10	+0,061
Архангельская область	22	14	на 8	+0,059
Республика Коми	13	7	на 6	+0,065
Белгородская область	6	6	позиция не изменилась	+0,064

* Из 80 регионов для которых рассчитан ИРЧП.

** См. например стратегии социально-экономического развития Белгородской и Курской областей, Республики Татарстан.

ВСТАВКА 1.6 (продолжение)

В таблице 2 приведены регионы-лидеры по темпам роста каждого из элементов ИРЧП. Курская область и Республика Коми являются абсолютными «чемпионами», присутствуя в списках лидеров по всем компонентам ИРЧП. За ними следуют Омская и Магаданская области.

Таблица 2

Регионы-лидеры и Республика Башкортостан по приращению компонентов ИРЧП

Лидеры по росту ВРП на душу населения, в % к 2000 г.	Лидеры по росту ОПЖ, лет	Лидеры по росту охвата образованием, приращение в % к 2006 г.
Сахалинская область	356%	Санкт-Петербург +4,13
Красноярский край	348%	Москва +3,98
Республика Саха (Якутия)	216%	Архангельская область +3,91
Магаданская область	215%	Ярославская область +3,84
Белгородская область	236%	Республика Коми +3,74
Курская область	195%	Омская область +3,33
Республика Коми	185%	Курская область +3,21
Республика Башкортостан	152%	Республика Башкортостан +1,57
		Магаданская область +9,3%
		Омская область +19,8%
		Курская область +8,8%
		Республика Коми +8%
		Оренбургская область +7,5%
		Республика Башкортостан +3,6%

Источник: Составлена по данным Докладов о человеческом развитии в Российской Федерации за 2007/2008 и 2014 гг.

Республика Башкортостан территориально расположена между такими высокоразвитыми субъектами Российской Федерации как Челябинская область, Оренбургская область, Свердловская область и Республика Татарстан. В таблице 3 показана динамика ИРЧП Республики Башкортостан в сравнении с этими регионами.

Таблица 3

Динамика ИРЧП в наиболее успешных регионах-соседах Республики Башкортостан

Субъект РФ	Место в 2011 г.	Изменение в рейтинге за 2006–2011 гг.	Изменение ИРЧП за 2006–2011 гг.	ВРП на д.н., в % к 2006 г.	ОПЖ, лет	Охват обучением, приращение в % к 2006 г.
Республика Татарстан	5	1 позиция вниз	+0,046	171%	+2,26	+1,5%
Оренбургская область	10	6 позиций вверх	+0,056	186%	+2,14	+7,5%
Свердловская область	13	2 позиции вниз	+0,046	158%	+2,82	+3,3%
Челябинская область	17	позиция не изменилась	+0,049	147%	+2,62	+2,7%
Республика Башкортостан	18	9 позиций вниз	+0,038	152%	+1,57	+3,6%

Источник: Составлена по данным докладов о человеческом развитии в Российской Федерации за 2007/2008 и 2014 гг.

ВСТАВКА 1.6 (окончание)

Таким образом, за последние десять лет многие регионы, которые не входили в первую двадцатку, значительно усилили свои позиции и достигли высоких темпов развития по всем компонентам индекса. Среди регионов, которые оказались в лидерах по темпам роста ИРЧП в России за последние 10 лет – Сахалинская, Магаданская, Курская, Белгородская, Оренбургская области, Республика Коми. Высокие показатели развития сохраняют также Республика Татарстан и Свердловская область. Темпы роста ИРЧП Республики Башкортостан оказались недостаточно высокими, чтобы удержать лидерство по уровню развития человеческого потенциала.

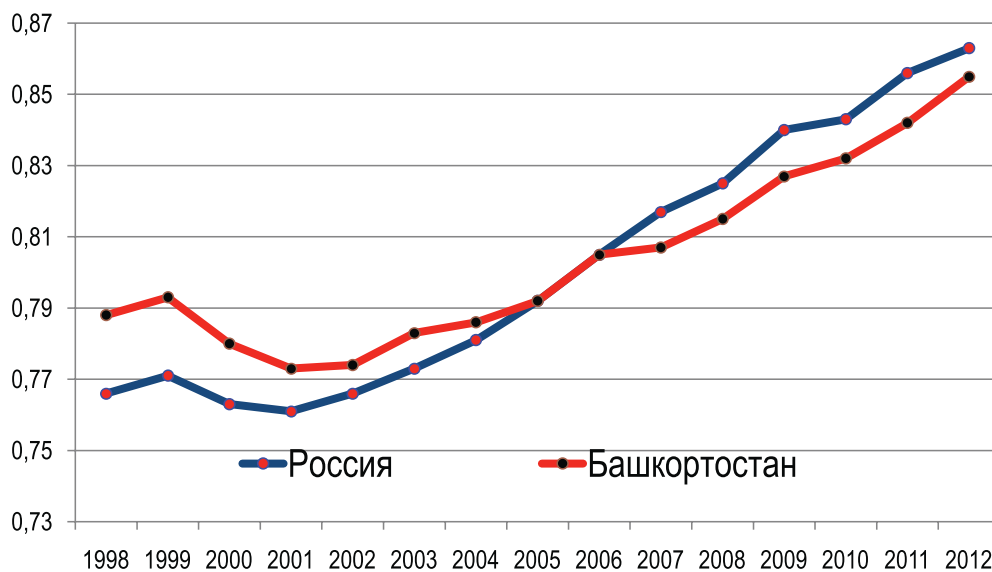
*Третьякова К.В.,
научный сотрудник ИСППИ РБ*

Сравнительный анализ ИРЧП в России и Башкортостане показал, что за весь период наблюдений (с 1998 г., первой публикации расчетов ИРЧП для субъектов Российской

Федерации, по настоящее время) индекс развития человеческого потенциала Республики Башкортостан изменялся в том же направлении, что и в России в целом (см. рис. 1.2.1).

Рис. 1.2.1

Динамика индекса развития человеческого потенциала в Российской Федерации и Республике Башкортостан, 1998–2012 гг.



Источник: составлен на основе данных Докладов о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2000–2014 гг.; данные за 2012 г. рассчитаны авторами.

До 2005 г. Республика Башкортостан демонстрировала более высокие показатели индекса, чем среднероссийские его значения. В течение многих лет (1995–2003 гг., а также в 2006 г.) Республика Башкортостан находилась в десятке регионов-лидеров по уровню развития человеческого потенциала. Но с 2007 г. суммарный индекс развития человеческого

потенциала Башкортостана стал отставать от среднероссийских значений индекса. Это замедление нашло отражение и в рейтинге РБ. По данным Докладов о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2012–2014 гг. Республика Башкортостан занимала 18-е место.

Чтобы понять и определить причину этой противоречивой ситуации, необходимо анализировать динамику компонентов ИРЧП. Обращают на себя внимание статистические данные, свидетельствующие о том, что в 2004–2005 гг. образовательный индекс республики стал существенно снижаться, индекс доходов – отставать от среднего уровня по стране, а положительный отрыв индекса долголетия Башкортостана от среднероссийского показателя начал сокращаться. По данным Доклада о человеческом развитии в Российской Федерации за 2014 год, Республика Башкортостан в 2011 г. занимала 20-е место по индексу доходов (прогресс), 40-е по индексу долголетия (регресс), и 26-е место – по индексу образования (прогресс).

Республика Башкортостан входит в десятку регионов – *лидеров по величине валового регионального продукта (ВРП)*. Однако в расчете на душу населения, согласно данным Росстата, Башкортостан в 2013 г. находился на 24-м месте. При этом, следует подчеркнуть, что положение республики по этому показателю заметно улучшилось за 2010–2012 гг.: с 37-ой позиции в 2010 г. до 24-ой – в 2013 г.

Вместе с тем, согласно принципам концепции человеческого развития, важнее то, как именно распределяются доходы среди населения. Коэффициенты фондов и Джини по республике свидетельствуют о более высоком уровне социально-экономической дифференциации населения, чем в России в целом и в большинстве субъектов Приволжского федерального округа (за исключением Пермского края). За чертой бедности, определяемой на уровне прожиточного минимума, в 2012–2014 гг. находились от 10,3 до 10,8% населения. При этом по сравнению с другими регионами ПФО и со среднероссийским уровнем, значение показателя не является высоким.

Несмотря на постепенное сокращение разрыва, сохраняется 6%-ное отставание от среднероссийского значения и по показателю среднедушевых доходов населения респу-

блики. В 2014 г. в РБ он составил 26 тыс. руб. в мес., в РФ – 28 тыс. руб. в месяц.

На медленный рост индекса доходов оказывает влияние и структура населения республики. В последние годы в ее структуре снижается доля экономически активных граждан, устойчиво растет доля населения старше трудоспособного возраста (с 18,9 до 21,1% за 2005–2014 гг.) и сохраняется относительно высокая доля детского населения. Доля населения моложе трудоспособного возраста в РБ на 1 января 2014 г. составила – 19,1%, что почти на 2% превышает среднероссийский уровень – 17,2%. Из регионов лидеров по человеческому развитию этот показатель выше только в таких регионах, как Тюменская область (3-е место по ИЧРП) – 21,1%; Республика Саха (11-е место по ИРЧП) – 24,1%.

Значительное опережение республики по индексу развития человеческого потенциала всегда обеспечивали социальные индикаторы, и, главным образом, показатель средней ожидаемой продолжительности жизни при рождении.

Показатель ожидаемой продолжительности жизни при рождении является комплексным индикатором, отражающим качество жизни населения; фиксируя изменения в структуре заболеваемости и смертности населения, он показывает также успешность действий в области охраны и укрепления здоровья населения.

Ожидаемая продолжительность жизни населения в Башкортостане всегда (по крайней мере, с 1990-х годов) превышала среднероссийский уровень, а сама республика в начале 1990-х годов входила в десятку регионов-лидеров по данному показателю. Несмотря на постепенный рост, средняя ожидаемая продолжительность жизни населения Республики Башкортостан в 2010 г. впервые за 20 лет зафиксирована на уровне ниже среднероссийского (см. рис. 1.2.2). В 2014 г. ситуация не изменилась.

Рис. 1.2.2



Источник: Центральная база статистических данных Федеральной службы государственной статистики.

За 2005–2014 гг. республика по этому показателю переместилась в рейтинге субъектов РФ с 21-го на 49-е место. Сократилась разница между показателем долголетия республики и регионов с наиболее низкими значениями ОПЖ.

Замедление роста средней ожидаемой продолжительности жизни в Республике Башкортостан объясняется не только факторами коммерциализации системы здравоохранения

и снижения доступности медицинских услуг, но и отношением населения к своему здоровью, ценностям здорового образа жизни и самосохранительного поведения. На нее существенно влияет целый ряд других социально-экономических причин, часто связанных с проблемами занятости и низким экономическим уровнем жизни. В сконцентрированном виде показатели и проблемы воспроизводства человеческого потенциала в России и в Республике Башкортостан представлены в табл. 1.2.3.

Таблица 1.2.3

**Оценки, характеризующие воспроизводство человеческого потенциала
в Российской Федерации и в Республике Башкортостан**

Показатель	Предельно критическое значение	Фактическое состояние 2013 г. (РФ)	Фактическое состояние 2013 г. (РБ)	Фактическое значение к предельно критическому (РФ)	Фактическое значение к предельно критическому (РБ)
Коэффициент рождаемости (на 1000 человек населения)	22	13,2	14,6	в 1,6 раза хуже	в 1,5 раза хуже
Уровень смертности (на 1000 человек населения)	12,5	13	13,1	выше критического уровня	выше критического уровня
Естественный прирост (на 1000 человек населения)	12,5	0,2	1,4	в 62 раза хуже	в 9 раз хуже
Продолжительность жизни (лет)	78	70,7	69,6	ниже критического уровня на 7,3 года	ниже критического уровня на 8,4 года
Разрыв между доходами 10% самых обеспеченных и 10% самых малообеспеченных групп (в разах)	8	16,2	17,5	в 2 раза хуже	в 2,1 раза хуже
Коэффициент Джини	0,3	0,415	0,428	в 1,3 раза хуже	в 1,4 раза хуже
Доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума (%)	7	11	10,4	в 1,6 раза хуже	в 1,5 раза хуже
Уровень безработицы	5	5,5	5,8	выше критического уровня на 0,5%	выше критического уровня на 0,8%
Уровень преступности (количество зарегистрированных преступлений на 100 тыс. человек населения)	1000	1539	1281	в 1,5 раза хуже	в 1,3 раза хуже
Соотношение среднедушевых денежных доходов населения и величины прожиточного минимума (раз)	3,5	3,4	3,7	в пределах нормы	в пределах нормы
Суммарный коэффициент рождаемости (среднее число детей, рожденных женщиной в фертильном возрасте)	2,15	1,6	1,887	в 1,3 раза хуже	в 1,1 раза хуже
Коэффициент старения населения (доля лиц 65 лет и старше к общей численности населения, %)	7	12,9	12	в пределах нормы	в пределах нормы
Уровень потребления алкоголя (литров абсолютного алкоголя на душу населения)	8	8,5	9,5	в 1,1 раза хуже	в 1,2 раза хуже
Число суицидов (на 100 тыс. человек населения)	20	19,6	34	в пределах нормы	в 1,7 раза хуже

Источник: Доклад С.Ю. Глазьева «О неотложных мерах по отражению угроз существованию России» в межведомственной комиссии совета безопасности РФ, 15 сент. 2015 г. URL: <http://krisis-kopilka.ru/archives/23250> (дата обращения: 02.10.2015).

Третий элемент ИРЧП – индекс образования, отражающий интеллектуальный потенциал населения, также оказал существенное сдерживающее влияние на темпы роста ИРЧП

республики в 2004–2009 гг. Отрицательную динамику индекса образования обусловила нисходящая динамика охвата обучением населения 7–24 лет (см. рис.1.2.3).

Рис. 1.2.3

Динамика индекса образования в Российской Федерации и Республике Башкортостан в 1998–2012 гг.



Источники: Доклады о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2000–2014 гг.; за 2012 год данные рассчитаны авторами на основе данных Росстата.

Согласно данным Всероссийской переписи населения 2010 г. (ВПН-2010), разрыв между общероссийским и республиканским показателями грамотности был почти преодолен*. Так, по данным переписи населения 2002 г. разница в уровне грамотности взрослого населения достигала 0,6%, а по данным переписи 2010 г. – только 0,1%.

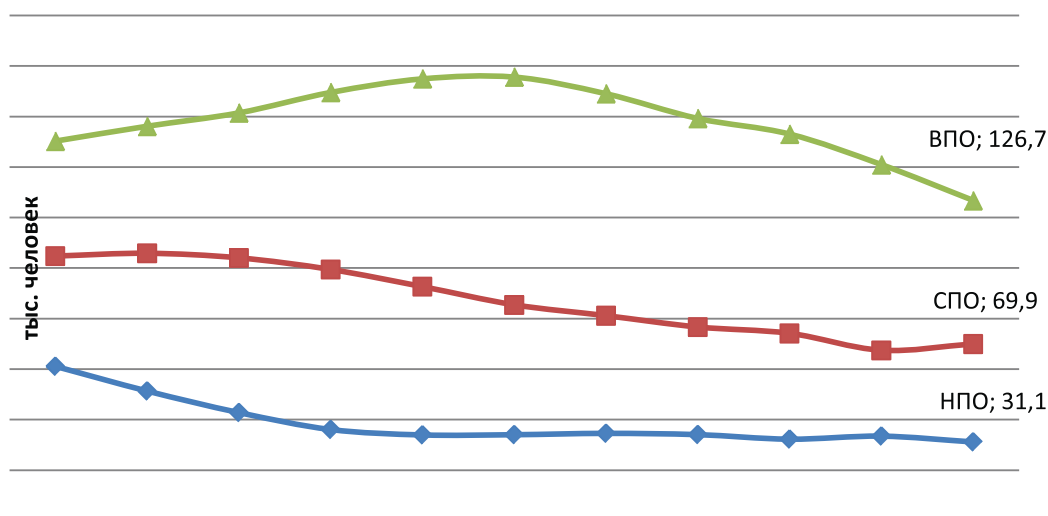
По результатам ВПН-2010 показатель уровня грамотности населения практически во всех регионах России сегодня превышает 99% населения (за исключением Республики Ингушетия и Чеченской Республики – 98,2 и 98,3%). В этих условиях основным показателем, определяющим региональный индекс образования, является охват населения обучением 7–24 лет.

Анализ этого показателя в динамике показывает, что его ухудшение происходило главным образом за счет снижения охвата профессиональным образованием (см. рис. 1.2.4). Сокращение численности населения 7–24 лет должно было бы увеличить шансы поступления выпускников школ в учреждения профессионального обучения. Однако расширение возможностей выпускников школ и усиление конкуренции образовательных учреждений за абитуриентов (в т.ч. за счет введения ЕГЭ) привели к перераспределению поступающих в вузы республики в пользу более престижных учебных заведений страны, а молодых людей, планировавших поступление в учреждения начального и среднего профессионального образования в пользу образовательных учреждений более высокой ступени.

* Ломаный характер линий обусловлен тем, что один из компонентов индекса (уровень грамотности населения) рассчитывается на основе данных переписей населения и в последующие годы присутствует в общей формуле расчета индекса образования в качестве константы.

Рис. 1.2.4

Число обучающихся в государственных и частных образовательных учреждениях ВПО, СПО и НПО, 2004–2014 гг., тыс. человек



Источник: Социальное положение и уровень жизни населения Республики Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2010. С. 18; Уровень жизни населения Республики Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2015. С. 28.

В целом относительное отставание населения республики по уровню образования подтверждает и другой показатель – средняя продолжительность обучения. Доля насе-

ния с высшим образованием в Башкортостане ниже, чем в среднем по России, что отражается и в средней продолжительности обучения (см. табл. 1.2.4).

Таблица 1.2.4

Средняя продолжительность обучения в Российской Федерации и Республике Башкортостан, лет

	ВПН-2002	ВПН-2010
Россия	10,73	11,38
Башкортостан	10,44	11,06

Источник: Рассчитано на основе данных Всероссийских переписей населения в 2002 и 2010 гг.

Анализ статистических и социологических данных по образованию позволяет сделать следующий вывод. Население республики в целом отмечает увеличение возможностей для учебы и получения профессионального образования. Эти возможности способствовали росту студенческой мобильности и, ввиду относительно низкой конкурентоспособности республиканских образовательных учреждений профессионального образования (прежде всего, высшего уровня) привели к

оттоку студентов за пределы Башкортостана. Так, по данным Республиканского социологического мониторинга в 2013 г. 6,1% респондентов молодой возрастной группы планировали выехать за пределы республики с целью получения образования. Рост доли учащихся и студентов, выехавших временно или на постоянное проживание за пределы республики отрицательно влияет на индекс образования в регионе.

Другим фактором, ограничивающим рост индекса образования в РБ, являются низкие доходы населения и связанное с этим отсутствие возможностей для получения желаемого уровня образования. Как показывают социологические данные, группа населения, наиболее низко оценивающая свои шансы на повышение уровня образования, имеет минимальные среднедушевые денежные доходы на одного члена семьи.

1.3. Внутрорегиональные особенности развития человеческого потенциала

Республика Башкортостан характеризуется высокой внутренней неоднородностью, которая выражается в дифференциации ее городов и районов по показателям социально-экономического развития. Эти различия обусловлены их экономической

специализацией, социально-демографическим составом населения, географическим положением и природно-климатическими условиями, транспортной доступностью или, наоборот, удаленностью от крупных и динамично развивающихся населенных пунктов и т.д. На естественно-географической и экономической контрастности территорий существенно сказываются южные хребты Уральских гор и прилегающие к ним природные заповедные зоны. Все эти объективные условия и предпосылки в совокупности оказывают непосредственное влияние на субрегиональные особенности развития человеческого потенциала.

В связи со сложностями измерения человеческого потенциала на муниципальном уровне, связанными как недостаточной статистической базы на данном уровне, так и методологическими проблемами, внутрорегиональные особенности человеческого развития республики оцениваются для семи, принятых в науке и практике, социально-экономических зон Башкортостана.

ВСТАВКА 1.7

Социально-экономические зоны Республики Башкортостан

Центральная

Города: Уфа, Бирск, Благовещенск,

Районы: Архангельский, Бирский, Благовещенский, Иглинский, Кармаскалинский, Кушнаренковский, Мишкинский, Уфимский, Чишминский

Южная

Города: Ишимбай, Кумертау, Мелеуз, Салават, Стерлитамак

Районы: Аургазинский, Гафурийский, Зианчуринский, Ишимбайский, Кугарчинский, Куюргазинский, Мелеuzовский, Стерлибашевский, Стерлитамакский, Федоровский

Западная

Города: Белебей, Давлеканово, Дюртюли, Октябрьский, Туймазы

Районы: Альшеевский, Бакалинский, Белебеевский, Бижбулякский, Благоварский-Будзякский, Давлекановский, Дюртюлинский, Ермакеевский, Илишевский, Миякинский, Туймазинский, Чекмагушевский, Шаранский

Северо-Западная

Города: Агидель, Нефтекамск, Янаул

Районы: Бураевский, Калтасинский, Краснокамский, Янаульский

Северо-восточная

Районы: Белокатайский, Дуванский, Кигинский, Мечетлинский, Салаватский

Северная

Районы: Аскинский, Балтачевский, Караидельский, Нуримановский, Татышлинский

Уральская

Города: Баймак, Белорецк, Сибай, Учалы

Районы: Абзелиловский, Баймакский, Белорецкий, Бурзянский, Зилаирский, Учалинский, Хайбуллинский.

Источник: Исянбаев М.Н. Экономические подрайоны Республики Башкортостан: приоритетные направления социально-экономического развития. Уфа: Гилем, 2008. С. 61–62.

Социально-экономические зоны существенно различаются не только по занимаемой территории и численности населения; каждая из них представляет собой целостное экономическое пространство, характеризующееся определенным единством хозяйственного комплекса и социальной инфраструктуры.

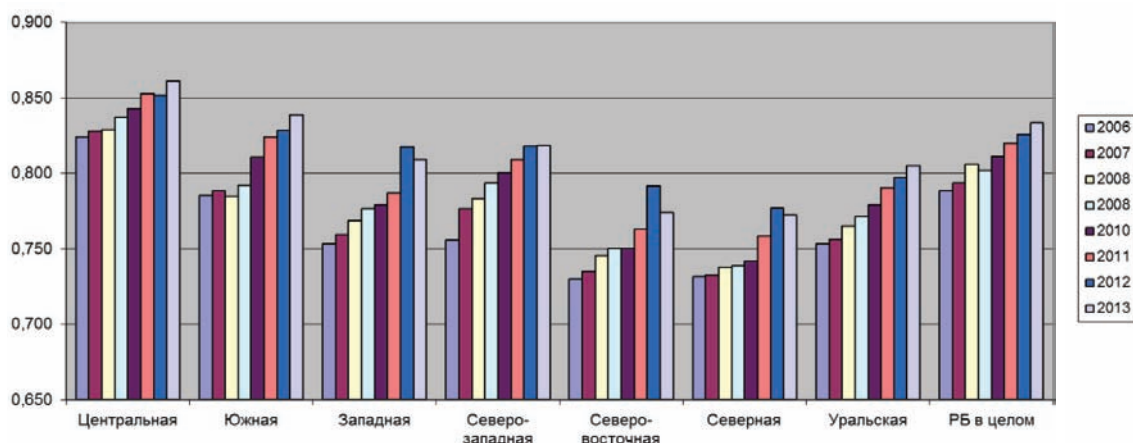
Сохраняя в целом базовые принципы оценки человеческого развития, применяемые ПРООН, совместно с Территориальным органом Федеральной службы государственной

статистики по Республике Башкортостан рассчитаны индексы развития человеческого потенциала для этих семи территорий за 2006 – 2013 гг. (см. Приложение 1.3.1.; Приложение 5).

Согласно нашим измерениям, к субрегионам с высоким уровнем развития человеческого потенциала можно отнести центральную, южную и северо-западную социально-экономические зоны (см. рис. 1.3.1, табл.1.3.1).

Рис. 1.3.1

Динамика ИРЧП в социально-экономических зонах Республики Башкортостан в 2006–2013 гг.



Источник: Расчеты выполнены авторами на основе данных Башкортостанстата.

Достаточно быстрыми темпами роста ИРЧП отличаются западная и северо-западная зоны. Наименьшие значения наблюдаются в аграрных районах севера и северо-востока республики. Старопромышленная уральская

социально-экономическая зона, несмотря на изначально низкие показатели по всем индикаторам и невысокие темпы роста, в целом демонстрирует поступательное движение к росту ИРЧП (см. табл. 1.3.1).

Таблица 1.3.1

Динамика ИРЧП в социально-экономических зонах Республики Башкортостан в 2010–2013 гг.

Социально-экономическая зона	Индекс образования	Индекс долголетия					Индекс доходов				ИРЧП			
		2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	
Центральная	0,918	0,754	0,765	0,775	0,774	0,856	0,875	0,862	0,891	0,530	0,538	0,537	0,547	
Южная	0,905	0,736	0,747	0,747	0,746	0,792	0,82	0,833	0,865	0,489	0,497	0,509	0,522	
Западная	0,898	0,745	0,745	0,754	0,758	0,695	0,718	0,801	0,772	0,475	0,483	0,480	0,488	
Северо-западная	0,899	0,745	0,751	0,741	0,744	0,757	0,778	0,814	0,812	0,490	0,500	0,501	0,510	
Северо-восточная	0,892	0,71	0,719	0,713	0,702	0,648	0,678	0,769	0,728	0,455	0,459	0,453	0,466	
Северная	0,883	0,684	0,698	0,686	0,7	0,658	0,695	0,762	0,734	0,451	0,452	0,447	0,464	
Уральская	0,9	0,696	0,705	0,696	0,715	0,742	0,766	0,796	0,8	0,471	0,477	0,479	0,490	
РБ в целом	0,909	0,731	0,734	0,739	0,744	0,794	0,817	0,83	0,848	0,509	0,505	0,509	0,517	

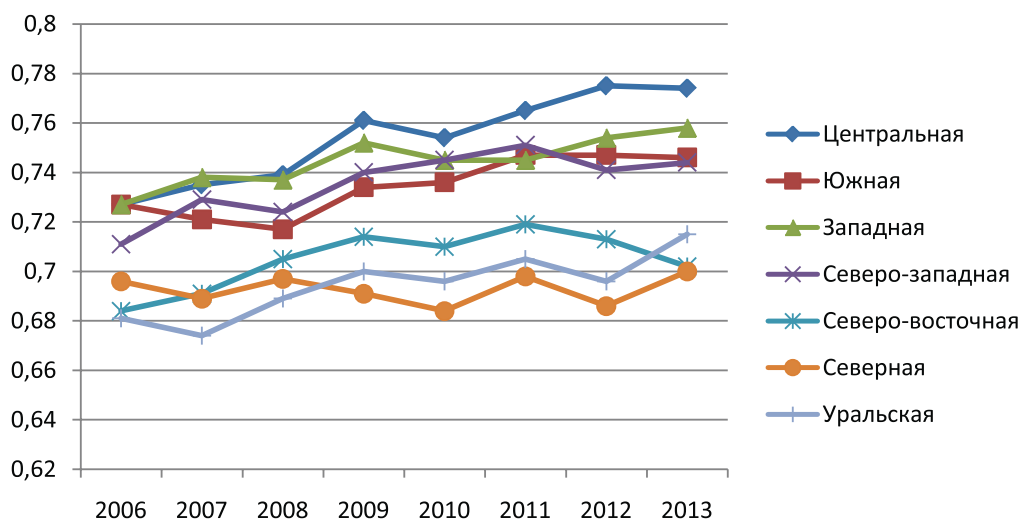
Источник: Расчеты выполнены авторами на основе данных Башкортостанстата.

На рис. 1.3.2 четко прослеживается разница между развитыми и отстающими социально-экономическими зонами Башкортостана. Средняя ожидаемая продолжительность

жизни населения в субрегионах-лидерах существенно превышает показатели в северной, северо-восточной и уральской социально-экономических зонах.

Рис. 1.3.2

Динамика индексов долголетия в социально-экономических зонах Республики Башкортостан в 2006–2013 гг.



Источник: Составлен по данным Башкортостанстата*.

* Расчет выполнен И.Б. Утяшевой.

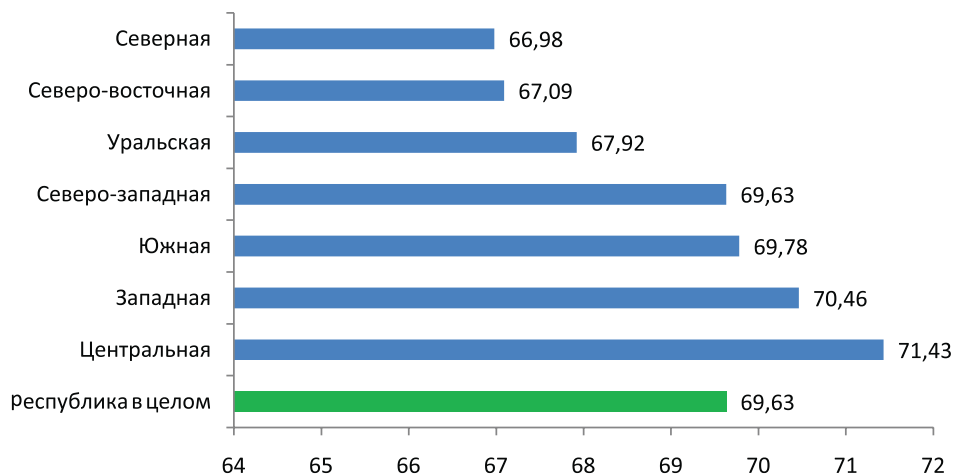
В 2013 г. разница между ОПЖ северной и южной социально-экономической зон составила 4,5 года, сократившись по сравнению с 2012 г. почти на целый год. Расчеты ОПЖ в 2013 г. показали отрицательную динамику в трех социально-экономических зонах: центральной и южной на 0,001 пункт; в северо-восточной сразу на 0,011 пунктов. Из рис. 1.3.3. видно, что в северной и северо-

восточной зонах не наблюдается рост ОПЖ и нет улучшения качества жизни.

В целом проблемы здоровья и долголетия населения являются одними из главных сдерживающих факторов развития человеческого потенциала Башкортостана. Более подробно эти проблемы рассмотрены в главе 2.

Рис. 1.3.3

Дифференциация ожидаемой продолжительности жизни жителей республики в зависимости от места проживания, 2013 г.



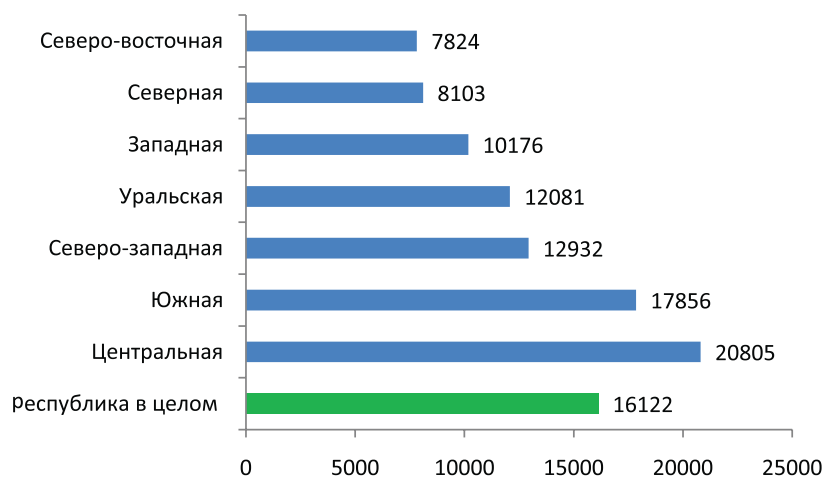
Источник: Составлен по данным Башкортостанстата*.

Качество жизни, здоровье и долголетие населения неразрывно связаны с экономическими возможностями муниципальных образований, отражающимися в валовом муниципальном

продукте. Вместе с тем, распределение лидеров и аутсайдеров по данному компоненту немного отличается (см. рис. 1.3.4.).

Рис. 1.3.4

Дифференциация доходов населения республики в зависимости от места проживания, 2013 г.



Источник: Составлен по данным Башкортостанстата**.

* Расчет выполнен И.Б. Утяшевой.

** Расчет выполнен В.А. Васильевой.

При более низком уровне экономической обеспеченности, средняя ожидаемая продолжительность жизни населения в западной социально-экономической зоне выше, чем в уральской. Это можно объяснить, в том числе, более компактным расположением населен-

ных пунктов в западной части республики, меньшим уровнем социально-экономической дифференциации и более благоприятными природно-климатическими и экологическими условиями жизни (см. Вставка 1.8).

ВСТАВКА 1.8

Социально-экономические факторы развития человеческого потенциала в социально-экономических зонах Республики Башкортостан

Наиболее высокий уровень человеческого развития отмечается в центральной и южной зонах республики. Центральная социально-экономическая зона, включающая в себя столицу республики – Уфу, отличается устойчиво высокими показателями по всем трем компонентам ИРЧП. Решающим фактором опережения центральной зоны является уровень дохода. Высокий уровень образования обеспечивается главным образом за счет г. Уфы, где сконцентрировано большинство высших учебных заведений республики. Более высокий уровень жизни отражается и на индексе долголетия.

Южная социально-экономическая зона, включающая в себя наиболее значимые для экономики республики города (Стерлитамак, Салават, Кумертау, Ишимбай, Мелеуз), традиционно находится на втором месте по уровню человеческого развития и с 2009 г. может быть отнесена к субрегионам с высоким уровнем развития человеческого потенциала. Значения трех частных индексов человеческого развития в этой зоне очень близки к средним показателям по республике.

В центральной и южной социально-экономической зонах проживает около 60% населения республики, 66% из которых горожане. Развитые города и районы центральной и южной зон обладают более совершенной инфраструктурой, сферой услуг, новыми технологиями, готовят и привлекают квалифицированные кадры, являются центрами миграционного притяжения. Эти территории концентрируют в себе практически все многообразие отраслей экономики, развивающихся в Башкортостане. Одновременно, эти субрегионы отличаются высокой внутренней контрастностью, которая более всего проявляется в разрезе «город-село».

В число развитых субрегионов Башкортостана с 2009 г. входит и северо-западная социально-экономическая зона. Она отличается молодой отраслевой структурой промышленности, очень динамична и имеет высокий потенциал развития. Промышленный комплекс региона с многоотраслевой производственной структурой сформировался за последние 40 лет. Основными для северо-западной зоны являются предприятия машиностроения и металлообработки, строительных материалов, легкой, пищевой промышленности и др. Крупным промышленным и культурным центром региона является г. Нефтекамск, который по промышленному потенциалу занимает четвертое место в республике после Уфы, Стерлитамака и Салавата.

Особой остротой социально-экономических проблем отличается в этой зоне г. Агидель, который возник как поселок в 1980 г. в связи со строительством Башкирской АЭС. После трагедии на Чернобыльской АЭС под давлением экологов строительство АЭС в 1990г. было прекращено, в результате, местные жители оказались безработными. В этом смысле, город и в настоящее время остается одним из проблемных городов Башкортостана. Тем не менее, по мнению экспертов, г. Агидель имеет высокий потенциал развития и объективно может развиваться как город, обеспечивающий инфраструктуру водной артерии и выход к Балтийскому, Каспийскому и Черному морям через реки Агидель, Каму и Волгу.

Северо-западная социально-экономическая зона отличается высоким уровнем среднемесячных размеров заработной платы работников и пенсий (уступает только столичному городу). При этом дифференциация районов и городов по этим видам доходов невысока. Несмотря на существенный негативный вклад г. Агидель, уровень занятости населения в этой зоне один из самых высоких в республике. О благоприятных тенденциях для человеческого развития в северо-западной социально-экономической зоне свидетельствует и относительно высокий индекс долголетия.

ВСТАВКА 1.8 (окончание)

Западная социально-экономическая зона занимает четвертое место в республиканском рейтинге ИРЧП. В ней проживает 18,4% населения республики (третье место после центральной и южной социально-экономических зон). Западная зона отличается и самым «старым» населением.

Благодаря своим естественным преимуществам (равнинному рельефу, рекам, качественным пахотным землям, крупным запасам нефти) эта зона сыграла очень важную роль в экономическом развитии республики. В настоящее время она является лидером по производству сельскохозяйственной продукции (около трети общереспубликанского объема). Благодаря более равномерному размещению производственных сил и мощной транспортной инфраструктуре западная зона отличается более сбалансированным развитием социальной и экономической сфер, что, в свою очередь, благоприятствует росту ожидаемой продолжительности жизни населения и человеческому развитию в целом. Уровень внутренней дифференциации западной зоны по социально-экономическим показателям ниже, чем в южной и центральной.

Уральская социально-экономическая зона (Зауралье) – уникальный и самобытный регион Башкортостана. Это старопромышленная территория, богатая природными ресурсами, но, в силу многих причин, отсталая по уровню социально-экономического развития. Промышленность региона имеет узкую отраслевую структуру и сырьевую направленность. Социально-экономическая стабильность зоны сильно зависит от общеэкономической конъюнктуры, цен на цветные металлы, климатических изменений. Уральская зона Башкортостана является неблагополучной по многим социальным индикаторам, среди которых: низкий уровень развития социальной инфраструктуры, невысокая средняя продолжительность жизни населения, безработица и др. Причина такого положения Зауралья кроется в утрате значительной части экономического потенциала региона в трансформационный период, узкой специализации и зависимости экономики от внешних факторов, старении основных фондов, неразвитости транспортной инфраструктуры, отсутствии инвестиций. Тем не менее, регион сохранил относительно высокие позиции по индексу образования и занимает по этому показателю третье место среди социально-экономических зон республики. В последние годы в Зауралье наблюдаются положительные изменения, которые отразились в росте всех компонентов индекса человеческого развития. Напомним, что по данным за 2006 г., в этой зоне регистрировались самые низкие показатели ожидаемой продолжительности жизни населения.

К регионам с наиболее низким уровнем человеческого развития относятся территории северо-восточной и северной социально-экономических зон. В этих зонах проживают около 6% населения республики. На их долю приходится не более 0,3% всего объема промышленности Башкортостана. Это территории наиболее острых социально-демографических проблем, обусловленных низким уровнем социально-экономического развития, хроническим недостатком рабочих мест и другими факторами. О социальном неблагополучии свидетельствуют самые низкие показатели ожидаемой продолжительности жизни, самый высокий уровень смертности от неестественных причин, особенно среди трудоспособного населения, миграционный отток молодежи. Существенное социально-экономическое отставание аграрных территорий северной и северо-восточной зон объясняется отсутствием городов, удаленностью от крупных транспортных узлов, неразвитостью социальной инфраструктуры. Проблема развития человеческого потенциала в сельской местности чрезвычайно актуальна для республики в целом.

Источники:

1. Республика Башкортостан. Доклад о развитии человеческого потенциала за 2008 г. / под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Ф.Б. Бурхановой, Г.Ф. Хилажевой. Уфа: Восточная печать, 2009. С. 42–47.

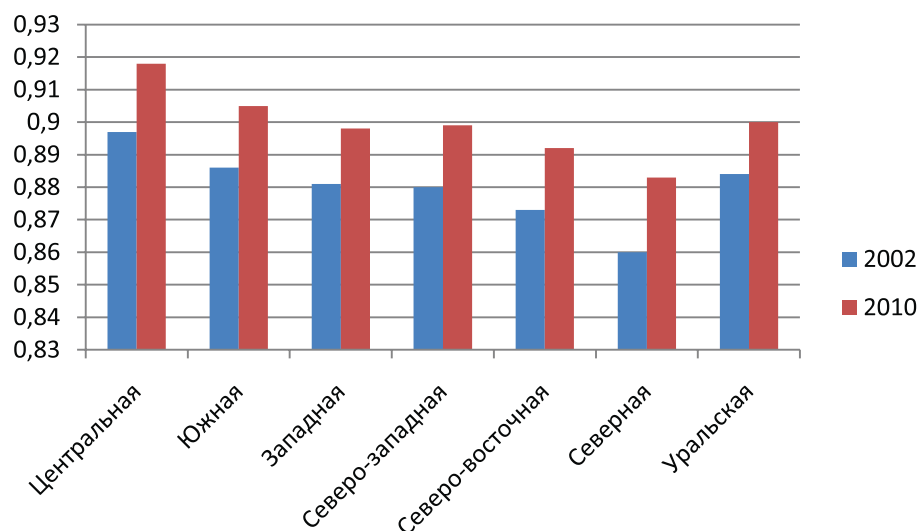
2. Исянбаев М.Н. Экономические подрайоны Республики Башкортостан: приоритетные направления социально-экономического развития. Уфа: Гилем, 2008.

Индекс образования за межпереписной период 2002–2010 гг. существенно возрос во всех социально-экономических зонах (см. рис. 1.3.5). Как видно, рост везде был примерно одинаковым. При этом самая отстающая по данному показателю северная социально-экономическая зона, существенно сократила разрыв с другими территориями, но сохранила позицию аутсайдера.

Наименьший прирост был отмечен в индексе образования уральской социально-экономической зоны, что, видимо, отражает долгое отсутствие как экономических, так и социальных инвестиций в территорию.

Рис. 1.3.5

Индекс образования в социально-экономических зонах РБ в 2002 и 2010 гг.



Источник: Составлен на основе данных ВПН-2002 и ВПН-2010.

Таким образом, расчет ИРЧП на уровне семи социально-экономических зон, анализ их динамики позволил выявить серьезные территориальные диспропорции в развитии человеческого потенциала республики. Многоуровневый анализ индикаторов человеческого развития (от общенационального уровня к региональному и к внутрирегиональному) подтвердил результативность данного подхода и необходимость изучения проблем развития человеческого потенциала на локальном уровне и расчета ИРЧП для отдельных муниципальных образований.

В предыдущем докладе о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан, авторы исходили из понимания того, что первоосновой формирования и развития личности является его семья. Второй не менее

важной ступенью, определяющей условия и возможности развития человеческого потенциала, является место (город или село), где человек живет и работает, в развитии которого он сам принимает непосредственное участие.

Несмотря на очевидную и тесную связь развития человека с местом его проживания, созданными там институциональными, экономическими, социальными и другими условиями, в планах, программах и стратегиях муниципальных образований задача развития человеческого потенциала почти не встречается. Она иногда упоминается в связи с необходимостью привлечения инвестиций для развития территории, но не как конечная цель повышения качества жизни населения и показатель эффективности местного самоуправления.

Показатели развития человеческого потенциала являются ключевыми индикаторами эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации¹⁶, но при этом отсутствуют в системе индикаторов деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов¹⁷. Причиной этого, вероятно, является и низкая степень операциональности индекса развития человеческого потенциала на муниципальном уровне, обусловленная не только ограниченными возможностями статистического учета на этом уровне, но и возрастающей вероятностью волатильности и погрешности данных.

Для решения данной методологической задачи авторами разработана и апробирована методика расчета индекса человеческого потенциала на муниципальном уровне. Эти трудности преодолены с помощью метода «скользящей средней» за 3-летний период.

Адаптированная методика расчета ИРЧП на муниципальном уровне, выглядит следующим образом:

- показатель средней ожидаемой продолжительности жизни при рождении для муницип

ципального района в 2012 г., например, рассчитывается как среднее значение ОПЖ за 2011–2013 гг; в 2013 г. – как среднее за 2012–2014 гг. и т.д.;

- валовой муниципальный продукт на душу населения определяется аналогично методом «скользящей средней»;

- средняя продолжительность обучения и грамотность населения – на основе данных переписей населения.

И теоретически, и практически расчет валового муниципального продукта возможен. Но на данном этапе, в наших расчетах индикатором доходов в интегральном индексе являются показатели среднемесячной заработной платы и среднемесячной пенсии, усредненные за 3 года. Показатели дохода, в виду отсутствия задачи построения долговременной динамики и межрегионального сравнения, не переводились в долл. США по паритету покупательской стоимости (ППС). Показатели доходов и ОПЖ рассчитаны в среднем за два периода: 2005–2007 гг. и 2012–2014 гг.; индекс образования рассчитан на основе ВПН-2002 и ВПН-2010. Результаты расчетов за 2012–2014 гг. представлены в табл. 1.3.1.

¹⁶ Указ Президента Российской Федерации от 21 августа 2012 г. № 1199 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» и постановлением Правительства Российской Федерации от 3 ноября 2012 г. № 1142.

¹⁷ Постановление Правительства РФ от 17.12.2012 № 1317 (ред. от 12.10.2015) «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» и подпункта «и» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления».

Таблица 1.3.1

Рейтинг муниципальных образований по уровню развития человеческого потенциала, 2013 г.

Ранг	Муниципальное образование	ИРЧП
ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ		
1	Городской округ г. Уфа	0,717
2	Городской округ г. Салават	0,694
3	Уфимский муниципальный район	0,693
4	Городской округ г. Октябрьский	0,688
5	Городской округ г. Нефтекамск	0,678
6	Городской округ г. Стерлитамак	0,677
7	Дюртюлинский муниципальный район	0,670
8	Городской округ г. Сибай	0,667
9	Туймазинский муниципальный район	0,666
10	Белебеевский муниципальный район	0,663
11	Городской округ г. Кумертау	0,659
12	Чишминский муниципальный район	0,659
13	Учалинский муниципальный район	0,653
14	Городской округ г. Агидель	0,650
СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ		
15	Янаульский муниципальный район	0,649
16	Бирский муниципальный район	0,647
17	Стерлибашевский муниципальный район	0,645
18	Мелеuzовский муниципальный район	0,641
19	Краснокамский муниципальный район	0,641
20	Калтасинский муниципальный район	0,640
21	Стерлитамакский муниципальный район	0,640
22	Федоровский муниципальный район	0,640
23	Шаранский муниципальный район	0,639
24	Ишимбайский муниципальный район	0,639
25	Илишевский муниципальный район	0,639
26	Бураевский муниципальный район	0,638
27	Благовещенский муниципальный район	0,638
УРОВЕНЬ НИЖЕ СРЕДНЕГО		
28	Ермекеевский муниципальный район	0,637
29	Кармаскалинский муниципальный район	0,637
30	Куюргазинский муниципальный район	0,636
31	Бижбулякский муниципальный район	0,636

Таблица 1.3.1 (окончание)

32	Давлекановский муниципальный район	0,636
33	Благоварский муниципальный район	0,636
34	Альшеевский муниципальный район	0,634
35	Чекмагушевский муниципальный район	0,634
36	Буздякский муниципальный район	0,633
37	Белорецкий муниципальный район	0,633
38	Аургазинский муниципальный район	0,631
39	Миякинский муниципальный район	0,629
40	Хайбуллинский муниципальный район	0,629
41	Дуванский муниципальный район	0,628
42	Кушнаренковский муниципальный район	0,627
43	Бакалинский муниципальный район	0,627
44	Салаватский муниципальный район	0,626
45	Мечетлинский муниципальный район	0,626
46	Иглинский муниципальный район	0,624
47	Балтачевский муниципальный район	0,623
48	Зианчуринский муниципальный район	0,623
НИЗКИЙ УРОВЕНЬ		
49	Кигинский муниципальный район	0,617
50	Абзелиловский муниципальный район	0,616
51	Татышлинский муниципальный район	0,615
52	Зилаирский муниципальный район	0,614
53	Белокатайский муниципальный район	0,613
54	Караидельский муниципальный район	0,612
55	Мишкинский муниципальный район	0,612
56	Нуримановский муниципальный район	0,609
57	Бурзянский муниципальный район	0,608
58	Кугарчинский муниципальный район	0,607
59	Аскинский муниципальный район	0,606
60	Гафурийский муниципальный район	0,602
61	Архангельский муниципальный район	0,597
62	Баймакский муниципальный район	0,595

Источник: Рассчитано авторами на основе данных Башкортостанстата за 2012–2014 гг.

Распределение муниципальных образований по уровню развития человеческого потенциала в среднем отражает тенденции, выявленные при расчете ИРЧП для семи социально-экономических зон республики. Вместе с тем, и внутри таких развитых территорий, как центральная и южная социально-экономические зоны, также имеются свои «болевые точки» (Мишкинский, Архангельский, Гафурийский районы). «С чем связаны такие контрасты в человеческом развитии и как их преодолеть?» – эти вопросы должны стать основными и приоритетными задачами для решения как на уровне самих муниципальных образований, так и на уровне республики. При этом очевидно, что муниципальные образования-лидеры могли бы стать точками роста человеческого потенциала, центрами притяжения и расширения инвестиций, социально-экономических и технологических инноваций.

Анализ изменений ИРЧП за 2005–2007 и 2012–2014 гг. свидетельствует о том, что динамика ИРЧП в муниципальных районах и городских округах существенно различается. Дальнейший компонентный анализ, показал, что в целом уровень долголетия и абсолютные размеры доходов выросли как в городах, так и в сельских районах. Об этом свидетельствует также сокращение разрывов между муниципальными образованиями по показателям долголетия и доходов. Так, в 2005–2007 гг. разница между самым высоким и самым низким уровнем показателя ОПЖ составляла 8,54 лет, в 2012–2014 гг. – 7,34 лет.

Вместе с тем, за период 2005–2014 гг. были выявлены и негативные тенденции:

- средняя ожидаемая продолжительность жизни снизилась в шести муниципальных образованиях: г. Агидель, Аскинский, Балтачевский, Бурзянский, Зианчуринский, Чекмагушевский районы (см. Приложение 1.3.1);
- сокращение средней продолжительности обучения практически во всех сельских муниципальных районах (см. Приложение 1.3.2);

Выявление данных тенденций и сопоставление с динамикой других статистических показателей приводит к важным заключениям, которые необходимо учитывать при реализации социально-экономической политики как на региональном, так и на муниципальном уровнях.

Во-первых, в наиболее благоприятных в экономическом отношении районах и при относительно высокой продолжительности жизни,

суммарный коэффициент рождаемости невысок. Низкими показателями интенсивности рождений отличаются развитые и относительно развитые районы, примыкающие к городам – Уфимский, Белебеевский, Бирский, Стерлитамакский, Давлекановский. Лидерами по значению суммарного коэффициента рождаемости за последние три года являются отстающие в социально-экономическом отношении сельские районы: Аскинский, Баймакский, Бурзянский, Гафурийский, Кугарчинский. Невысокие показатели долголетия в этих районах свидетельствуют не только о высокой смертности населения в них, но и о низком качестве жизни и социальном неблагополучии.

Во-вторых, сопоставительный анализ образовательного индекса в 2002 и 2010 гг., выявил его разнонаправленное движение в городских округах и муниципальных образованиях. Если в городских округах средняя продолжительность образования растет, то в муниципальных районах (в том числе в городских поселениях) не только не сохраняется на прежнем уровне, но и заметно падает. Данное явление объективно связано с процессами урбанизации и структурой занятости населения. Однако, складывающаяся отрицательная динамика индекса образования при сохранении существующих тенденций ведет очевидно к дальнейшему снижению человеческого потенциала сельских территорий.

В третьих, в результате целенаправленной государственной политики по повышению оплаты труда работников бюджетной сферы и пенсий, за 2005–2013 гг. в муниципальных районах они возросли примерно в 2,5–4 раза. Однако, несмотря на рост абсолютных размеров доходов населения во всех муниципальных районах и городских округах, а также сокращение дифференциации муниципальных районов по этому показателю, остается очевидным и то, что реальный уровень доходов населения сегодня не обеспечивает компенсацию инфляционных издержек и возрастающих расходов на коммунальные и другие социальные нужды и потребности (поддержание здоровья, обучение детей и т.д.). В числе относительно благополучных по индексу доходов населения остаются г. Уфа и Уфимский район, г. Салават и г. Октябрьский, соответствующие по этому показателю развитым центральной и южной социально-экономическим зонам. В числе аутсайдеров – моногорода Агидель и Кумертау, Бурзянский и Баймакский районы. Заметим, что эти города и районы числятся в антилидерах и по уровню смертности в трудоспособном возрасте.

1.4. Выводы и предложения

Важнейшими составляющими в концепции человеческого развития являются экономический рост и уровень дохода, достигаемые высокой производительностью труда и эффективной занятостью. При этом занятость рассматривается как все многообразие видов трудовой деятельности человека, приносящих ему доход в формальном и неформальном секторах экономики, включая самозанятость в собственных хозяйствах (домохозяйствах) и другие формы приложения своих сил, знаний, умений и навыков. Анализ труда и занятости выполнен в контексте основных положений концепции Программы развития ООН (ПРООН) о человеческом развитии и принципов концепции Международной организации труда (МОТ) о достойном труде.

Ключевыми характеристиками достойного труда и эффективной занятости в контексте человеческого развития становятся здоровье и качественное образование работающих, справедливый уровень оплаты труда, достаточное количество и высокое качество рабочих мест, соблюдение законных прав трудящихся и эффективное социальное партнерство. Прямая зависимость между качественными характеристиками социально-трудовых отношений, занятости и человеческого развития доказана не только в расчетах исследователей, но и самой практикой. Чем выше производительность труда и лучше индикаторы качества занятости, тем выше уровень развития человеческого потенциала, и наоборот.

Республика Башкортостан относится к регионам с высоким уровнем развития человеческого потенциала. Положительная динамика ИРЧП обеспечивается всеми его компонентами – ВРП на душу населения, ожидаемой продолжительностью жизни, индексом образования. Однако, сравнительный анализ с другими регионами показал, что темпы прироста этих показателей замедлились и обусловили отставание Башкортостана от среднероссийского уровня. В тоже время, относительная сбалансированность социально-экономического развития Республики Башкортостан обеспечивает ей устойчивую позицию в первой двадцатке регионов – лидеров по ИРЧП.

Расчет и анализ индексов развития человеческого потенциала для семи социально-экономических зон республики, муниципаль-

ных районов и городских округов, выявили внутрирегиональные диспропорции в развитии человеческого потенциала.

Наиболее сложные проблемы в развитии человеческого потенциала отмечаются на севере и северо-востоке республики. Основные социальные и демографические индикаторы развития этих субрегионов контрастно отличаются от аналогичных показателей центральной социально-экономической зоны республики: уровень доходов населения меньше в 2,6 раза, ожидаемая продолжительность жизни – короче на 4,5 года.

Исследования подтверждают, что наиболее динамичные города сохраняют и развивают свой человеческий потенциал. Вместе с тем в сельских районах и моногородах наблюдается обратная тенденция: несмотря на рост среднедушевых доходов, происходит сокращение средней продолжительности обучения, не растет индекс долголетия. Выявлено, что за 2005-2013 гг. на территории 6 муниципальных образований средняя ожидаемая продолжительность жизни сократилась. Среди них один моногород и пять сельских муниципальных районов.

Развитие человеческого потенциала на муниципальном уровне осложняется с одной стороны – ограниченными бюджетными возможностями финансирования социально значимых проектов; с другой – недостаточной активностью муниципальных органов власти и местного самоуправления. Как показывают социологические исследования, существенным сдерживающим фактором является и пассивность самого населения в процессе расширения возможностей для развития человеческого потенциала в своем городе или районе.

Основными причинами замедленного роста ИРЧП в Республике Башкортостан являются: сохранение низкого уровня оплаты труда большинства населения, не обеспечивающей возможностей для полноценного укрепления здоровья, развития человеческого капитала; коммерциализация систем здравоохранения и образования, рост социально-экономического неравенства; недостаточные темпы модернизации сельского хозяйства и ряда отраслей промышленности. Процесс коммерциализации социальной сферы в условиях высокой дифференциации доходов населения обуславливает рост неравенства населения не только в экономической сфере, но и в образовательном

уровне населения и ожидаемой продолжительности жизни.

Одной из последних глобальных тенденций, проявляющихся как в России, так и в Башкортостане является развитие неустойчивой занятости, когда социально-трудовые права и гарантии становятся менее доступными для работающего населения; увеличивается неопределенность, которая негативно сказывается на возможностях развивать и реализовывать человеческий потенциал.

Несмотря на эти и другие современные вызовы и некоторое замедление роста ИРЧП, Республика Башкортостан обладает своими

преимуществами в социально-трудовой сфере (диверсифицированная экономика, разнообразие и емкость рынка труда, резервы увеличения занятости населения, относительно высокие темпы роста производительности труда, развития малого и среднего предпринимательства и др.).

Важной организационной предпосылкой, с точки зрения создания условий для развития человеческого потенциала, является решение трехсторонних партнеров о совместном и согласованном продвижении принципов концепции достойного труда в Республике Башкортостан.



ЗДОРОВЬЕ И ВОСПРОИЗВОДСТВО ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ



2.1. Социально-демографический потенциал трудовых ресурсов

На протяжении 14 лет (1995–2008) в России наблюдалась убыль населения. За 2009–2012 гг. численность населения увеличилась, но весь прирост сложился за счет миграции при сохранении в стране естественной убыли. И только 2013–2014 гг. закончились и миграционным, и естественным приростом населения в целом по стране. Надо отметить, что и увеличение численности населения, и естественный прирост наблюдаются далеко не в каждом субъекте страны. Увеличение численности сложилось в 36 регионах, в ПФО в 5 регионах (Республика Башкортостан, Республика Татарстан, Удмуртская Республика, Пермский край и Самарская область). В 7 регионах округа наблюдался естественный прирост, в 6 – миграционный прирост. Тенденции, происходящие в естественном движении

населения, обуславливают высокую вероятность снижения численности населения в большинстве субъектов России в ближайшие десятилетия, источником восполнения остается только миграционный прирост (в основном за счет миграции внутри страны).

Достаточно интенсивные сдвиги происходят в возрастном-половом составе населения. Постепенно в стране численность населения старше трудоспособного возраста стала преобладать над численностью детей и подростков. Преобладание категории старше пенсионного возраста на 1 января 2015 г. наблюдалось в 67 из 83* субъектов страны. В 34 субъектах население старше трудоспособного возраста составляет уже более четверти. На 1 января 2015 г. на детей и подростков в Республике Башкортостан приходится 19,5% численности постоянного населения, на лиц старше пенсионного возраста – 22,2% (по Российской Федерации соответственно – 17,6% и 24,0%).

Таблица 2.1.1

Соотношение основных возрастных групп населения в Республике Башкортостан, на начало года, % к общей численности населения

	1990	1995	2000	2005	2010	2014	2015	2020	2030
Все население	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>в том числе:</i>									
моложе трудоспособного возраста	26,9	26,0	23,4	19,4	18,1	19,1	19,5	20,5	19,0
трудоспособного возраста	55,4	54,5	57,0	61,7	62,1	59,3	58,3	54,0	52,1
старше трудоспособного возраста	17,7	19,5	19,6	18,9	19,8	21,6	22,2	25,5	28,9

Источник: Демографические процессы в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2008. С. 16; 11; Демографические процессы в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2015. С. 18.

Можно предположить, что действие демографического фактора во многом будет определять политику в сфере занятости в ближайшие годы. В первую очередь это связано с существующими прогнозными данными о высоком темпе снижения численности населения в трудоспособном возрасте.

В 1990-х годах и в первом десятилетии наступившего века на фоне других демографических проблем общий дефицит трудовых ресурсов в стране долго продолжал рассматриваться как проблема «завтрашнего» дня. Численность трудоспособного населения увеличивалась как в целом по России, так и в Республике Башкортостан.

* Без учета субъектов Крымского федерального округа.

Предполагаемый прогнозами переломный момент неизбежно должен был наступить. В России уже с 2007 г. наблюдается убыль населения в трудоспособном возрасте. В Республике Башкортостан сокращение данной возрастной группы началось на 2 года позже, но в дальнейшем может проходить более высокими темпами. Только за 2014 г. население в трудоспособном возрасте снизилось почти на

36 тыс. в РБ и более чем на 1 млн в целом по России. И в среднем по Российской Федерации, и в Республике Башкортостан через 20 лет численность населения трудоспособного возраста будет составлять немногим более 80% современной. Нагрузка на трудоспособное население возрастет более чем на 40%. В ней будет расширяться преобладание нагрузки лицами старше пенсионного возраста.

Таблица 2.1.2

Прогноз изменения численности населения Республики Башкортостан в трудоспособном возрасте и демографической нагрузки, на начало года

	2008	2012	2014	2015	2020	2030
Численность населения в трудоспособном возрасте, тыс. человек	2541,4	2474,4	2411,9	2376,1	2182,5	2047,8
абсолютное изменение к 2008 г., тыс. человек	x	-67,0	-129,5	-165,3	-358,9	-493,6
темп роста % к 2008 г.	x	97,4	94,9	93,5	85,9	80,6
На 1000 человек трудоспособного возраста приходится населения нетрудоспособных возрастов						
всего	596	643	687	714	853	918
лиц 0–15 лет	287	304	322	334	379	363
лиц старше трудоспособного возраста	308	339	365	380	473	554

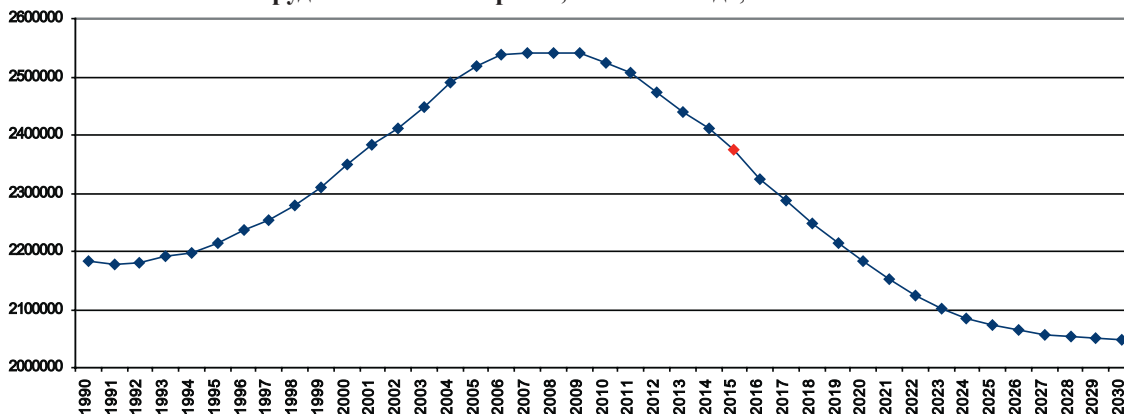
Источник: регламентная таблица 11-РН «Коэффициент нагрузки на трудоспособное население», средний вариант прогноза Росстата, осуществленный в 2012 г.

На рис. 2.1.1 наглядно видно, что 2006–2009 гг. представляют собой период относительной стабилизации в численности населения трудоспособного возраста. Предшествующий и последующий периоды

характеризуются абсолютно противоположными тенденциями. С 1992 по 2006 год численность рассматриваемой возрастной группы ежегодно увеличивалась, с 2009 г. – снижалась.

Рис. 2.1.1

Изменение численности населения Республики Башкортостан, находящегося в трудоспособном возрасте, на начало года, тысяч человек



Источник: Данные Башкортостанстата; средний вариант прогноза Росстата, осуществленный в 2012 г.

Восходящая линия «волны» изменения численности населения в трудоспособном возрасте совпала с годами экономического кризиса. Реформирование экономики сопровождалось высвобождением работников и повышением напряженности на рынке труда. Ежегодное пополнение за счет вступающей в работоспособный возраст молодежи, в численности заметно превышающей выходящие за границу пенсионного возраста поколения, лишь усугубляло ситуацию. Неизбежно должен был встать вопрос: «Что делать с расширяющимися трудовыми ресурсами?». Можно предположить, что одним из последствий данного периода перенасыщения рынка труда стала «избалованность» работодателей за счет большого выбора высвободившихся в результате сокращения производства опытных и квалифицированных специалистов, легко соглашавшихся на условия и оплату труда, несоответствующие их уровню квалификации и мастерства.

Нисходящая же линия «волны», наоборот, приходится на период с предполагаемым экономическим ростом и следующим из него возрастающим спросом на труд. Следовательно, актуальным становится вопрос: «Кем или как возместить сокращение численности трудоспособного населения?»

К 2015 г. в Республике Башкортостан произошло снижение численности населения в

трудоспособном возрасте на 165 тыс. человек (на 6,5% к численности на 1 января 2008 г.), которое вполне можно компенсировать за счет внутренних ресурсов безработных и стимулирования экономической активности населения, а также существующего уровня официальной внешней трудовой миграции. В следующие 8 лет ситуация резко изменится. К началу 2020 г. численность населения в трудоспособном возрасте может снизиться на 360 тыс. человек (на 14% к 2008 г.), а к 2030 г. – на 494 тыс. человек (на 19,4% к 2008 г.). Такие изменения незаметно пройти уже не смогут.

Для более точной оценки текущего состояния и перспектив трудовых ресурсов потенциала Республики Башкортостан проанализируем структуру и динамику численности населения в разрезе возрастных групп.

В отличие от численности населения в трудоспособном возрасте, в более широких возрастных границах потенциальной трудовой активности (15–72 года) численность людей в ближайшие годы будет достаточно стабильной. В текущем десятилетии многочисленное поколение второй половины 1950-х годов и первой половины 1960-х выходит за пределы формального трудоспособного возраста, но будет находиться в возрастном промежутке, в котором население все еще сохраняет высокий уровень занятости.

Таблица 2.1.3

Численность и структура населения Республики Башкортостан в возрасте 15–72 года, на начало года

Год	Все население	В том числе:					
		15–19	20–29	30–39	40–49	50–59	60–72
Человек							
1990	2752193	273020	609516	628542	354133	501340	385642
1995	2895665	294209	537974	700716	482198	405747	474821
2000	3031206	335470	561540	645561	628555	330151	529929
2005	3112230	388521	608898	553865	693594	446169	421183
2012	3060836	246478	681032	551709	573759	617660	390198
2015	3008445	212915	623921	585637	524819	636830	424323
2020	2992800	221670	466329	627000	514343	567391	596067
2030	2871705	283480	448554	438961	570166	493932	636612
В процентах к итогу							
1990	100	8,0	22,6	23,3	13,1	18,6	14,3
1995	100	8,2	19,0	24,7	17,0	14,3	16,8
2000	100	8,8	19,0	21,8	21,3	11,2	17,9
2005	100	10,3	20,0	18,2	22,8	14,7	13,9
2012	100	6,7	22,6	18,3	19,0	20,5	12,9
2015	100	7,1	20,7	19,5	17,4	21,2	14,1
2020	100	6,0	15,8	21,3	17,5	19,3	20,2
2030	100	8,1	15,9	15,6	20,2	17,5	22,6

Источник: Данные Башкортостанстата; средний вариант прогноза Росстата, осуществленный в 2012 г.

Кроме изменений в общей численности трудоспособного населения, важной составляющей трудового потенциала является его внутренний состав, в т.ч. соотношение численности лиц, находящихся на нижней и верхней границе периода высокой общественной занятости.

Из табл. 2.1.3 видно, что в структуре населения в возрасте 15–72 года происходит постепенное сокращение доли лиц «первой» половины возраста активной трудовой деятельности (15–39 лет) и одновременное увеличение доли лиц «второй» половины (40–59 лет). Доля населения в возрасте 60–72 года, которое все еще сохраняет высокую трудовую активность², до 2012 г. сокращалась, но в ближайшие годы стоит ожидать ее увеличения. В целом, лица в возрасте 60–72 года в 2030 г. будут составлять около 23% численности населения 15–72 лет. На 1 января 2015 г. их доля составила 14,1%.

Вступление в трудоспособный возраст поколений 1980-х годов и выход из него «военного» поколения отразились в 2000–2005 гг. на высоком разрыве между численностью старшей возрастной группы, которая уже заканчивает период своей трудовой активности, и приходящих им на смену молодых людей. При этом молодое поколение намного превышало численность лиц, которых необходимо заметить в общественном производстве.

За 2005 г. по Республике Башкортостан численность вступивших в трудоспособный возраст составила 79,5 тыс. человек, а вышло за пределы трудоспособного возраста – 32,6 тыс. человек. На каждую 1000 «выходящих» приходилось 2 434 человек, вступающих в возраст трудоспособности. Постепенно пропорции изменились и в 2014 г. численность «замещающей» молодежи уже меньше численности лиц на «пороге» пенсионного возраста (648 «входящих» на 1000 «выходящих»). Повышение числа родившихся в 2000–2014 гг. (и возможно сохранение объемов рождаемости еще несколько следующих лет) только к 2025 г. повлияют на данное соотношение и в 2025–2030 гг. оно будет незначительно колебаться около значения 1000.

Надо отметить, что для современного развития общества становится характерным более позднее вступление в период «полной» занятости. Причина объективна – необходимость получе-

ния профессионального образования для приобретения конкурентноспособности на рынке труда. При существующем в России временном периоде получения общего образования, даже начальное профессиональное образование может быть получено минимум к 18–19 годам. Чем выше уровень профессионального образования, тем выше минимальный возраст его приобретения, и выпускники очных отделений вузов в основной массе вступают на рынок труда в 22–23 года. Конечно, низкий размер стипендий и высокая стоимость коммерческих мест в профессиональных образовательных учреждениях стимулируют частичную занятость студентов (особенно в сфере услуг и в сезонных работах). По данным ВПН-2010, в возрастной группе 15–19 лет экономически неактивные составляли 86,2%, 20–24 года – только 26,6% (по ВПН-2002 – 82,5% и 26,9% соответственно).

Воспроизводство численности трудовых ресурсов региона складывается из совокупного действия естественного движения населения и миграционных процессов.

Рождаемость. Для Республики Башкортостан рождаемость – именно тот фактор, который позволил сохранить относительное демографическое благополучие региона. В отличие от средних по Российской Федерации показателей рождаемости, которые еще в середине 1960-х годов опустились ниже уровня простого воспроизводства, Республика Башкортостан перешла эту границу в начале 1990-х годов.

Сложившийся в настоящее время в республике уровень рождаемости не может обеспечить даже простого воспроизводства поколений. Суммарный коэффициент рождаемости в 2014 г. в Башкортостане составил 1,95 ребенка на 1 женщину (в среднем по России – 1,75). Более высокая интенсивность рождаемости в регионе по сравнению со средней по стране остается и в прогнозных расчетах.

До того момента, когда родившиеся дети могут рассматриваться как трудовой потенциал региона, должно пройти время. Изменение объемов рождаемости оказывает свое влияние на колебания в численности трудоспособного населения через 15–20 лет. Например, абсолютный прирост рождаемости в 1980-х годах на 17% по сравнению с десятилетием 1970-х годов отразился на резком росте численности населения трудоспособного возраста в 1995–2005 гг. Именно резкое снижение рождаемости с начала 1990-х годов оказывает свое

² По итогам Всероссийской переписи населения 2010 г. экономически активное население в возрасте 60–72 года составило 12,5% общей численности населения 15–72 лет, в т.ч. среди мужчин – 18,3%, среди женщин – 8,7%. Из них в возрасте 60–64 лет всего – 20%, мужчины – 27,3, женщины – 14,7% (ВПН-2002 – 14%, 22..., 8% соответственно).

действие на изменение численности трудоспособного населения сегодня. Число родившихся за десятилетие реформ (1990–1999) в республике на 257,5 тыс. человек меньше (почти на 35%), чем число родившихся за предшествующие десять лет (1980–1989).

Перспективы также не оптимистичные. Несмотря на повышение числа родившихся в последние годы, поколение 2000–2009 гг. в республике все же оказалось несколько ниже предшествующего «провального» десятилетия – на 18 тыс. человек. При этом ожидать, что следующее поколение (2010–2019) превысит численность предшествующего, стоит с осторожностью. Репродуктивный потенциал населения имеет тенденцию к снижению, ведь малочисленная молодежь 1990-х одновременно с вступлением в трудовой период вошла и в возраст активного деторождения. Многочисленное же поколение 1980-х, на сегодня являющееся основным «вкладчиком» в рождаемость, в текущем десятилетии основные свои репродуктивные планы уже реализует.

Высокий уровень общественной занятости женщин относится к факторам с высокой степенью влияния на развитие процесса рождаемости, а именно, как снижающий фактор. В современных условиях его действенность остается значимой, т.к. современная экономически активная женщина неизменно стоит перед выбором: дети или карьера. Высокий темп работы, постоянные изменения требований к квалификации работников,

конкуренция на рынке труда и т.д. значительно ставят под угрозу возможность успешного сочетания трудовых и материнских обязанностей.

Чем выше уровень рождаемости, тем большее число женщин репродуктивного (и одновременно самого трудоспособного) возраста на какой-то период «выбывают» из экономически активного населения. В условиях дефицита трудовых ресурсов перед обществом встает дилемма: максимально использовать молодых женщин как экономический потенциал сейчас, или наиболее полно использовать их репродуктивный потенциал для будущего восполнения трудовых ресурсов.

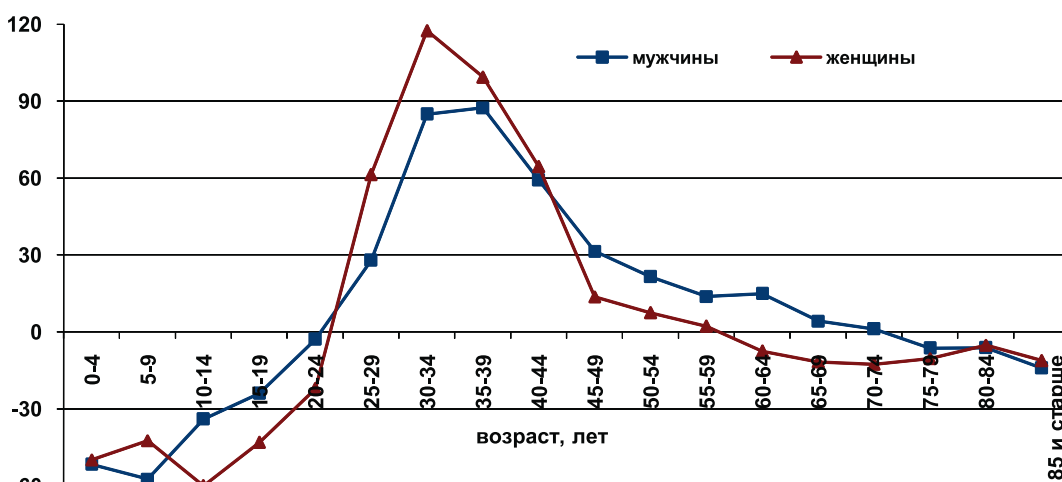
Смертность. В отличие от рождаемости, воздействие смертности на численность и состав населения в трудоспособных возрастах проявляется сразу и продолжается до окончания активной трудовой деятельности каждого поколения.

Для Республики Башкортостан, как и для всей Российской Федерации, начало XXI в. сопровождается сохранением высокого для развитых стран уровня смертности, и негативными изменениями в ее возрастной интенсивности.

По сравнению с 1990 г. в 2014 г. рост смертности сохранился во всех возрастных группах населения Республики Башкортостан старше 24 лет, при этом некоторые половозрастные

Рис. 2.1.2

Изменение возрастных коэффициентов смертности в Республике Башкортостан, прирост в 2014 г. в % к 1990 г.



Источник: Рассчитано по данным Башкортостанстата.

Таблица 2.1.4

Объемы миграции населения по потокам, человек

	2000	2005	2010	2013	2014
Межрегиональная миграция					
Прибыло	21048	18191	18468	37533	39289
из них в трудоспособном возрасте	15597	13935	14193	29103	30261
Выбыло	23075	20335	21551	47276	47623
из них в трудоспособном возрасте	17337	16003	17574	37937	37182
Миграционный прирост (убыль)	-2027	-2144	-3083	-9743	-8334
из них в трудоспособном возрасте	-1740	-2068	-3381	-8834	-6921
Миграция со странами СНГ					
Прибыло	7708	1071	3911	12266	13523
из них в трудоспособном возрасте	4963	700	3100	10741	11588
Выбыло	1093	437	290	629	9488
из них в трудоспособном возрасте	733	297	222	496	8954
Миграционный прирост (убыль)	6615	634	3621	11637	4035
из них в трудоспособном возрасте	4230	403	2878	102454	2634
Миграция с другими зарубежными странами					
Прибыло	87	76	190	1160	929
из них в трудоспособном возрасте	73	49	128	1035	782
Выбыло	685	271	167	227	1071
из них в трудоспособном возрасте	445	192	113	174	964
Миграционный прирост (убыль)	-598	-195	23	933	-142
из них в трудоспособном возрасте	-372	-143	15	861	-182

Источник: Миграция населения в Республике Башкортостан: стат. сб. В 2 ч. Ч. 2 / Башкортостанстат. Уфа, 2015. С. 6–27.

группы понесли особенно большие потери. Анализ общего показателя смертности показывает, что около 30% умерших в 2014 г. находились в трудоспособном возрасте.

Ситуация с интенсивностью смертности по Республике Башкортостан в детских и подростковых возрастах, а также в пожилом населении в последние несколько лет складывается близкой к уровню 1990 г. и к современному среднему уровню по Российской Федерации. Основные негативные черты наблюдаются по смертности в наиболее активных трудоспособных возрастах. При сохранении современного уровня смертности, из сегодняшних 16-летних до 60 лет доживут только 75%, среди мужчин – около 60%, среди женщин – около 85% (см. Приложение 2.1.1, 2.1.2)

Более подробно смертность по возрастным группам и состоянию здоровья взрослого населения рассмотрены в параграфах 2.2, 2.3.

Миграция. Для Республики Башкортостан миграционные потоки 1990-х помогли «отодви-

нуть» депопуляционные явления на 6–7 лет. Миграционный прирост в 1993–1999 гг. не только полностью «гасил» естественные потери, но и значительно перекрывал их. В 1993–1995 гг., на которые приходился пик миграционной активности, прирост в 4–4,5 раза превышал объемы естественной убыли. В результате спада миграционной активности в дальнейшем сальдо миграционных процессов позволяло лишь смягчить естественную убыль. Наблюдающиеся в 2004–2014 гг. перепады в соотношении прибывающих и выбывающих мигрантов, изменения в структуре миграционных потоков подтверждают значение миграции как весомого фактора изменения численности населения и его состава.

Республика Башкортостан принадлежит к тем регионам, в которых высок уровень внутрирегиональной миграции. Так, если в среднем по России внутрирегиональная миграция занимает около 50%, то по республике – свыше 70%. Не влияя на общую численность региона, эти потоки довольно сильно изменяют численность и состав населения входящих в него районов и городов, особенно трудоспособного возраста.

Значительные миграционные передвижения в первую очередь отражаются на возрастной структуре населения. Объективно наиболее высокую мобильность имеют люди трудоспособного возраста. В среднем с 2000 г. на них приходится 78% миграционных передвижений. Наиболее интенсивно мигрируют молодые возрастные группы (от 15 до 29 лет). В общем миграционном обороте их доля составляет 52% по прибывшим и более 54% по выбывшим.

Вклад различных потоков миграции в процесс изменения трудоспособного населения неодинаков. В условиях дефицита трудовых ресурсов, на наш взгляд, как наиболее важный в области миграции встает вопрос о перераспределении населения между регионами России. В последние годы ситуация складывается таким образом, что по потокам внутри России численность прибывающей в республику трудоспособной молодежи (особенно в возрастах 18–29 лет) ниже численности выбывающей. Стабильный же прирост наблюдается по возрастным группам мигрантов от 45 до 69 лет. На возрастной структуре сказывается и то, что уезжающая в другие регионы молодежь увозит с собой детей и сокращает потенциал новых рождений.

В стабильном приросте за счет стран СНГ значительный вес имеют возрастные группы старше 30 лет. Продолжение такой тенденции может заметно повлиять на возрастные пропорции, ускорить и без того совершающийся процесс старения населения.

Из прогнозов численности населения следует, что, как и большинство регионов России, Республика Башкортостан не сможет обеспечить стабильность численности своего трудоспособного населения, опираясь исключительно на внутренние демографические ресурсы.

Перспективные тенденции демографических процессов в республике, особенно с учетом ситуации в других субъектах Российской Федерации, подталкивают к принятию мер, направленных не только на поддержание численности трудоспособного населения, но и на изменение качественного состава трудовых ресурсов, повышения рационального их использования и размещения.

2.2. Здоровье и самосохранительное поведение населения

Важным фактором сдерживания роста индекса человеческого потенциала в России остается низкий уровень ожидаемой продолжительности жизни (ОПЖ). В 2014 г. ожидаемая продолжительность жизни в Российской Федерации составила около 71 года, у мужчин – 65 лет, у женщин – 76 лет. Отставание от ведущих экономически развитых стран остается в среднем на уровне 10–11 лет. Усугубляет ситуацию разрыв в ОПЖ женщин и мужчин России, он до сих пор остается одним из самых высоких в мире – 11 лет, в развитых странах он составляет всего 4–5 лет.

Внутри России также сохраняется значительная региональная дифференциация. В 2014 г. самая высокая ожидаемая продолжительность жизни отмечалась в Республике Ингушетия (79,4 лет), самая низкая – в Республике Тыва (61,8 лет). Республика Башкортостан относится к регионам со средним уровнем ОПЖ населения. В 2014 г. с показателем 69,76 лет она находилась на 49-м месте среди регионов Российской Федерации. Для республики в последние годы характерен небольшой подъем показателя ОПЖ, но он заметно медленнее среднего по стране темпа роста, что привело к падению положения Башкортостана в межрегиональном рейтинге (в 2010 г. РБ занимала 28-е место). Поскольку основным фактором подъема уровня ОПЖ является улучшение возрастной структуры смертности, то и основной вопрос подъема ОПЖ стоит в поиске способов сохранения здоровья и снижения смертности в молодых и средних возрастах, как наиболее преждевременной.

Здоровье подрастающего поколения является ключевым фактором человеческого развития и важнейшим элементом трудового потенциала. Современные демографические процессы, как в стране, так и в Республике Башкортостан обострили задачи сохранения здоровья детей и подростков, сокращения материнской и детской смертности, укрепления репродуктивного здоровья населения и др. Эти направления относятся к числу главных в демографической политике России и ее регионов.

ВСТАВКА 2.1

Трудовой потенциал поколения

Трудовой потенциал каждого поколения выражается средним числом человеколет трудовой жизни, которое данному поколению предстоит прожить в составе экономически активного населения при заданном уровне смертности и уровне трудовой активности. Под максимальной продолжительностью трудовой жизни понимают разницу в числе лет между верхней и нижней границами рабочего периода (в России трудоспособным считается возраст 16–54 лет для женщин и 16–59 лет для мужчин). Реальная же продолжительность трудовой жизни – число лет между верхней и нижней границами рабочего периода с учетом как возрастных уровней трудовой активности, так и возрастных уровней смертности.

Расчет изменения трудового потенциала поколения, Республика Башкортостан

	Численность 16-летних на 1.01.2014 г., человек	в % к первоначальной численности поколения		
		гипотетический трудовой потенциал (с учетом уровня возрастной экономической активности)	потенциальный (с учетом уровня возрастной смертности)	реальный трудовой потенциал (с учетом возрастных уровней экономической активности и смертности)
Мужчины	23 079	80,4	96,8	77,8
Женщины	22 342	71,7	99,2	71,1

Расчеты изменения трудового потенциала поколения показывают, что достаточно сильным фактором снижения является существующий уровень экономической неактивности. Но если потери за счет наличия экономически неактивного населения относятся к резерву трудового потенциала, который при определенных условиях можно использовать, то потери за счет смертности являются абсолютными и невозвратными. Именно поэтому небольшие на первый взгляд проценты снижения трудового потенциала поколения не должны вводить в заблуждение. Например, только во взятом для расчетов поколении к концу трудоспособного периода мужчины подойдут с абсолютными потерями на уровне 8,2%, или 1,9 тыс. человек. Абсолютные потери женской части поколения к 55-летнему возрасту составят немногим больше 2%, или 460 человек. Общая величина абсолютных потерь сравнима с численностью персонала достаточно крупного производственного предприятия.

*И.Б. Утяшева,
начальник отдела статистики населения и здравоохранения Башкортостанстата.*

ВСТАВКА 2.2

Здоровье – это важнейший общественный ресурс

Хорошее здоровье людей выгодно всем секторам и всему обществу – это неоценимый ресурс. Здоровье и благополучие являются ключевым фактором экономического и социального развития и имеют важнейшее значение в жизни каждого человека, для каждой семьи и всех сообществ. Нездоровье, напротив, ведет к утрате жизненного потенциала, вызывает страдания людей и истощение ресурсов во всех секторах. Предоставление людям возможностей контролировать свое здоровье и его детерминанты способствует развитию сообществ и повышению качества жизни. Без активного участия самих людей многие возможности для укрепления и защиты их здоровья и повышения уровня благополучия утрачиваются.

Факторы, лежащие в основе процветания и благополучия общества, также определяют здоровье людей – стратегии, учитывающие этот принцип, являются более эффективными. Справедливый доступ к образованию, полноценное трудоустройство, наличие благоустроенного жилья и достойный уровень дохода – все это способствует поддержанию здоровья. В свою очередь, здоровье способствует повышению производительности труда, формированию более продуктивных трудовых ресурсов, более здоровому старению, а также сокращению расходов на пособия по болезни и социальную помощь и уменьшению потерь налоговых поступлений в бюджет. Наиболее надежный путь для обеспечения здоровья и благополучия населения – совместная работа всех секторов государства, направленная на социальные и индивидуальные детерминанты здоровья. Хорошее здоровье людей благоприятствует процессам экономического восстановления и развития.

Источник: Из доклада «Здоровье 2020: Основы европейской политики и стратегия для XXI века». Всемирная организация здравоохранения. Европейское региональное бюро». 2013 г.

Первые потери в численности трудового потенциала каждого поколения начинаются с самого детства. Потери реальных поколений, которые сейчас находятся на границе перехода в активный трудоспособный возраст (лица 1997–1999 годов рождения), в Башкортостане составляют до 1,5% первоначальной численности рожденных в эти годы детей. Потери в численности детей и подростков моложе трудоспособного возраста (0–15 лет) в республике за 2014 г. составили 1 813 человек (0,2% численности данной категории), из них 692 человека умерших, и 1 121 человек – миграционная убыль. За 2013 г. – 1 456 человек всего, из них 695 – за счет смертности и 761 – миграционные потери.

Стабильно низкие проценты нормальных родов свидетельствуют о серьезности положения в сфере репродуктивного и общего здоровья женщин. Низкая физическая активность, воздействие на организм табака и алкоголя, высокий уровень стрессов становятся все более распространенными факторами, ухудшающими состояние здоровья современных женщин (см. табл. 2.2.1).

Снижение *младенческой смертности* остается основной задачей для регионов России по отношению ко всей совокупности детских и подростковых смертей. Ее уровень, несмотря на значительное снижение за 20 последних лет, остается выше уровня экономически развитых стран, в которых смертность детей до 1 года снизилась до 3–5 на 1000 родившихся.

За 1990–2014 гг. из числа основных причин смерти младенцев наибольшее снижение произошло в смертности от инфекционных и паразитарных заболеваний, от болезней органов дыхания, болезней нервной системы и органов чувств, от несчастных случаев, отравлений и травм. Значительное снижение произошло и в смертности от состояний, возникающих в перинатальный период, но эта причина по-прежнему остается основной для младенческой смертности (удельный вес – 55–59%). (см. Приложение 2.2.1). Более проблемной остается сельская местность республики, в которой уровень младенческой смертности остается в среднем на 20–30% выше, чем в городской.

Таблица 2.2.1

Отдельные показатели состояния здоровья матерей и новорожденных

	1990	2000	2010	2012	2013	2014
Зарегистрировано больных с осложнением беременности, родов и послеродового периода, на 100 000 женщин в возрасте 15–49 лет	4 443,9	8 872,9	8 717,0	8 759,3	8 799	10 319,6
Нормальные роды, на 100 родов	45,3	13,9	28,4	28,7	29,9	28,5
Проведено операций – кесарево сечение, на 100 родов	...	11,3	22,6	24,9	25,9	28,6
Родилось детей больными или заболели (массой тела 1000 г. и более), в % от числа родившимися живыми	15,8	53,5	34,3	33,1	33,6	36,6
Родившиеся недоношенными, в % от числа родившихся живыми	5,5	5,7	5,4	6,1	6,4	6,2

Источник: Здравоохранение в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2015. С. 41–46.

Таблица 2.2.2

Коэффициенты смертности детей в возрасте от 1 года, на 1000 родившихся живыми

	1990	1995	2000	2005	2010	2012	2013	2014
Российская Федерация	17,4	18,1	15,3	11,0	7,5	8,6	8,2	7,4
Республика Башкортостан, всего	16,4	18,3	14,5	12,0	6,9	7,9	7,7	7,6
В том числе:								
городская местность	18,6	19,3	15,4	11,3	6,5	7,5	7,4	7,5
сельская местность	13,1	17,1	13,3	13,0	7,6	8,6	8,2	7,9

Источник: Демографические процессы в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2015. С. 76.

Необходимо заметить, что замедление темпов снижения младенческой смертности обусловлено также переходом с 2012 г. на международные стандарты регистрации живорождений (родившимися живыми теперь считаются дети от 500 граммов, появившиеся на свет с 22-й недели беременности). По итогам 2012 г. коэффициент младенческой смертности в РФ составил 8,6 в расчете на 1000 родившихся живыми, в РБ – 7,9, в 2013 г. соответственно 8,2 и 7,7.

Ситуация со смертностью детей и подростков с 1 до 14 лет включительно в республике остается наиболее благоприятной по сравнению с общероссийской. В целом по возрастной группе 1–14 лет смертность по Республике Башкортостан в 2014 г. ниже уровня 1990 г. Для данных возрастов наиболее актуальным становится вопрос сохранения здоровья и снижения заболеваемости.

Результаты профилактических осмотров показывают, что помимо врожденных отклонений в здоровье, за период взросления молодое поколение дополнительно накапливает достаточно заметные потери в состоянии здоровья. Например, только расширение распространения отклонений в остроте зрения, нарушение осанки заметно снижают качество трудовых ресурсов, ограничивая профессиональную пригодность у значительной части молодежи.

В целом же обращает на себя внимание высокая заболеваемость подростков, входящих в трудоспособный возраст, болезнями органов пищеварения, кожи и подкожной клетчатки, мочеполовой системы, нервной системы, которые достаточно часто имеют хронический характер или длительный период течения болезни. В дальнейшем это не только влияет на общее состояние здоровья поколения, но и снижает его трудовой потенциал. (см. табл. 2.2.4, Приложение 2.2.2, 2.2.3).

Таблица 2.2.3

Результаты профилактических осмотров детей, в % от числа осмотренных

	2001	2005	2010	2012	2013	2014
Выявлено при осмотре детей:						
<i>с понижением остроты зрения</i>						
– 0–14 лет	6,5	6,2	5,3	5,0	4,3	4,9
– 15 лет	15,2	15,7	16,0	16,4	15,6	15,7
– 16–17 лет	...	17,1	17,0	19,3	18,8	19,1
<i>с нарушением осанки</i>						
– 0–14 лет	6,4	6,8	5,1	4,3	4,0	4,0
– 15 лет	9,0	13,7	12,9	12,4	11,6	10,3
– 16–17 лет	...	12,7	12,0	12,5	11,3	9,5

Источник: Здоровье населения и деятельность учреждений здравоохранения Республики Башкортостан в 2013 г.: сб. / Минздрав РБ. Уфа: ГБУЗ РБ «Медицинский информационно-аналитический центр». 2015. С. 171–178.

Таблица 2.2.4

Заболеваемость подростков 15–17 лет, на 100 000 подростков

	2000	2010	2012	2013	2014
Все болезни	105932,2	144297,4	148484,7	150271,8	152261,1
<i>из них:</i>					
расстройства питания и нарушения обмена веществ	6119,3	4401,6	4212,6	4019,3	3578,6
болезни нервной системы	3778,8	6791,3	6759,0	6812,9	6244,7
болезни глаза и его придаточного аппарата	4919,9	7605,6	7413,4	7578,1	7232,8
болезни системы кровообращения	1287,6	2120,8	2058,8	1960,6	1841,1
болезни органов дыхания	38750,9	54408,1	54519,7	56971,6	6300,2
болезни органов пищеварения	13449,4	10850,6	10466,4	11063,9	12599,7
болезни кожи и подкожной клетчатки	5432,7	10025,6	10565,6	10976,8	9327,5
болезни мочеполовой системы	5493,4	8817,8	10086,5	10286,9	9365,3
травмы, отравления и некоторые другие последствия воздействия внешних причин	10651,7	17225,0	20202,5	19166,6	19206,8

Источник: Здравоохранение в Республике Башкортостан: стат. сб. 2015. С. 60.

Здоровье взрослого населения. С точки зрения сохранения и развития трудового потенциала как в России, так и в Башкортостане большую значимость имеют задачи сокращения чрезмерной смертности взрослого населения (особенно мужского), сохранения и укрепления здоровья взрослого населения и увеличения продолжительности здоровой, активной и производительной жизни.

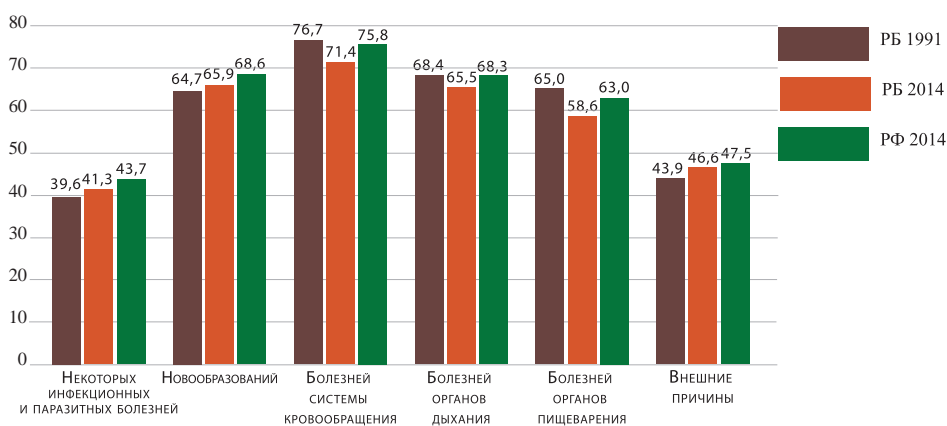
Вместе с тем общие показатели здоровья населения Республики Башкортостан в последние годы являются менее удовлетворительными. Тревожной является тенденция снижения среднего возраста умерших по основным причинам смерти. Средний возраст смерти

в РБ ниже, чем по стране. Наиболее «молодыми», как и в России в целом, являются смерти от некоторых инфекционных и паразитарных заболеваний (в 2014 г. в РФ – 43,7, в РБ – 41,3 года), а также внешних причин (в 2014 г. в РФ – около 48, в РБ – около 47 лет) (см. рис. 2.2.1).

По сравнению с 1991 г. в республике «помолодела» смертность от болезней системы кровообращения, болезней органов дыхания и пищеварения. При этом необходимо отметить небольшое повышение среднего возраста смерти от инфекционных и паразитарных заболеваний, новообразований, внешних причин.

Рис. 2.2.1

Средний возраст умерших по причинам смерти в 1991 и 2014 гг. по РБ, лет



Источник: Смертность населения Республики Башкортостан: стат. сб. 2014. С. 47.

Распределение заболеваемости по основным классам причин болезни в целом достаточно устойчиво. По-прежнему, на первом месте – болезни органов дыхания, которые регистрируются практически у каждого третьего больного, обратившегося за медицинской помощью. Не наблюдается заметного сокращения уровня заболеваемости, обусловленной внешними причинами – травмами, отравлениями и т.д.

Из итогов последнего десятилетия обращает на себя внимание различие в динамике уровня первичной заболеваемости от болезней органов пищеварения и смертности по этой причине. При заметном снижении заболеваемости к 1990 г. и достаточно устойчивом ее уровне в последние годы интенсивность смертности от болезней органов пищеварения заметно повысилась: в 1990 г. – 24 человека, в 2000 г. – 29, в 2013 г. – 53, в 2014 г. – 62,1 человека на 100 000 населения. Одновременно произошло и «омоложение» смертности по данной причине. Например, из 1 713 смертей, зафиксирован-

ных по причине заболеваний печени в 2014 г., 946 случаев (55,2%) приходится на трудоспособный возраст (справочно: в 1990 г. – 38,4%, в 2000 г. – 34,4%). Поскольку данному классу болезней свойственно достаточно длительное развитие, то к факторам повышения смертности от них и ее «омоложения» с большой степенью вероятности можно отнести запущенность заболевания при обращении в медучреждение и изменение образа жизни населения, в т.ч. питания.

Важную роль в увеличении периода трудовой активности граждан и сохранении трудового потенциала играет предупреждение и раннее выявление заболеваемости населения. В этих целях в 2006 г. в рамках приоритетного национального проекта «Здоровье» была введена программа диспансеризации работающего населения, которая с 2013 г. приняла более широкие масштабы и направлена на выполнение Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 598 «О совершенствовании государственной политики в сфере здравоохранения» (см. Вставку 2.3.)

Таблица 2.2.5

Заболееваемость населения Республики Башкортостан по основным классам болезней, на 1000 человек

	2000	2005	2009	2010	2012	2013	2014
Зарегистрировано больных с диагнозом, установленным впервые в жизни							
Некоторые инфекционные и паразитарные заболевания	44,0	33,9	33,2	31,1	31,0	29,2	28,7
Новообразования	7,2	9,4	9,7	9,3	9,2	8,8	10,5
Болезни системы кровообращения	22,5	32,1	37,4	39,5	33,1	40,4	39,4
Болезни органов дыхания	307,4	270,3	326,4	319,2	300,9	305,9	323,6
Болезни органов пищеварения	85,5	49,9	51,0	51,0	43,3	43,5	54,7
Травмы, отравления и некоторые другие последствия воздействия внешних причин	102,3	103,9	118,4	122,2	121,7	113,5	109,6

Источник: Здравоохранение в Республике Башкортостан: стат. сб. 2015. С. 13; 60.

ВСТАВКА 2.3

Диспансеризация взрослого населения

В Башкортостане, как и во всей России, в апреле 2013 г. началась диспансеризация определенных возрастных групп, начиная с 21 года – один раз в три года.

По новым правилам, проходить контроль каждый раз нужно будет только в своей поликлинике у своего терапевта. Основные ответственные за диспансеризацию – главные врачи ЛПУ и участковые терапевты.

Для каждого возраста будут определенные виды обследований. Например, мужчинам после 50 лет будут определять уровень простатспецифического антигена в крови – это маркер рака предстательной железы, позволяющий выявить болезнь на самых ранних стадиях, а женщинам старше 39 лет необходимо пройти маммографию. Скрининг здоровья с определенным объемом обследований – это первый этап диспансеризации. Следующий этап, не менее важный, направлен на выбор индивидуальной тактики лечения и реабилитации пациента.

По итогам осмотра определяются группы здоровья населения: первая – здоровые граждане, не имеющие хронических неинфекционных заболеваний и риска их развития; вторая – также не имеющие заболеваний, но с факторами риска некоторых из них; в третью входят пациенты, у которых выявлены те или иные виды заболеваний.

Для заполнения результатов исследований и направления пациента на осмотр разработана «Маршрутная карта диспансеризации (профилактического медицинского осмотра)». Впоследствии каждому пациенту выдается «Паспорт здоровья» с результатами обследований. По сути, он будет отражать объективную картину всего происходящего.

Одна из важных задач диспансеризации – сформировать персональную ответственность каждого за свое здоровье. В ходе обследования специалисты оценят состояние здоровья человека. Диспансеризация настолько комплексно подходит к углубленному осмотру населения, что, даже если не будет выявлено заболевание, будет сделан шаг в сторону профилактики.

В Минздраве республики призывают граждан: приходите, обследуйтесь, узнайте состояние своего здоровья. Врачи определяют факторы риска, подскажут, как их нивелировать.

Диспансеризация входит в программу госгарантий оказания гражданам бесплатной медицинской помощи. Это означает, что она проводится бесплатно при наличии полиса ОМС.

В проведении диспансеризации взрослого населения республики участвуют 93 медицинские организации, оказывающие первичную медико-санитарную помощь по территориально-участковому принципу, которые имеют специальное разрешение (лицензию) на проведение медицинских профилактических осмотров. Кроме того, при проведении диспансеризации в сельской местности используются 9 передвижных медицинских комплексов, 24 флюорографические установки, 35 маммографов.

ВСТАВКА 2.3 (окончание)

Итоги диспансеризации по Республике Башкортостан:

	2013	2014	1 полугодие 2015
Прошли 1 этап диспансеризации, человек	64 9847	73 6851	37 8236
из них с применением мобильных медицинских бригад	44 472	51 901	16 591
Распределение по группам состояния здоровья, в % к общей численности прошедших диспансеризацию:			
1-я	29	28,2	25,6
2-я	32,8	36,4	38,1
3-я	38,2	35,4	3А – 26,0 3Б – 10,3
Выявлено заболеваний, случаев	347 444	167 030	61 893
<i>из них болезни:</i>			
системы кровообращения	71 311	53 763	19 098
эндокринной системы	33 638	38 694	17 975
мочеполовой системы	17 600	15 462	5 987
Установлено диспансерное наблюдение	161 884	127 907	51 130
Направлены на дополнительное диагностическое исследование	14 185	9 278	7 196

Источники:

Пресс-служба Правительства Республики Башкортостан. URL:<http://www.pravitelstvorb.ru/> (дата обращения 29.08.2015);
Пресс-служба Министерства здравоохранения Республики Башкортостан. URL:<http://mzrb.bashmed.ru/> (дата обращения 29.08.2015).

Очень важно, что диспансеризация населения является добровольной, и бесплатной процедурой, при этом согласно ст. 24 Федерального закона РФ от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», работодатели обязаны обеспечивать условия для прохождения работниками медицинских осмотров и диспансеризации, а также беспрепятственно отпускать работников для их прохождения.

Результаты первых лет показывают, что вводимый механизм диспансеризации может внести лепту в решение вопроса раннего выявления признаков хронических заболеваний. Вопрос в том, насколько способна система здравоохранения полноценно осуществлять данное нововведение с помощью тех ресурсов, которые есть на сегодняшний момент. Для Башкортостана особого внимания требует организация периодической диспансеризации в сельской местности.

Реализация программы диспансеризации возможна только на основе межведомственного взаимодействия, предполагающего объединение усилий руководителей как медицинских организаций, так и предприятий республики, глав администраций муниципальных образований, средств массовой информации.

Вопрос номер один – смогут ли вводимые меры заметно повлиять на состояние здоровья населения в трудоспособном возрасте, которое

с начала периода реформ оказалось в более ущемленном положении: практически полное разрушение системы ведомственного здравоохранения; высокая занятость и интенсивность труда, не позволяющая выделять время для профилактического посещения медучреждений и стимулирующая расширение явления самолечения при начальных легких формах заболеваний; расширение группы населения старше пенсионного возраста, объективно имеющей более широкие возможности использования ресурсов системы здравоохранения и оттягивающая их большую часть на себя.

Результаты социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие» (ИСПИ РБ, 2012 г.) показали, что в реальной практике работающее население часто становится перед выбором: работа (сохранение рабочего места, карьерный рост и т.д.) или здоровье. Более 47% респондентов ответили, что за последний год им приходилось переносить болезнь «на ногах» из-за ситуации на работе. Наибольший вес среди них имеют лица 40–49 лет (56,3%) и 50–74 лет (62,2%). Около 45% респондентов признались, что им приходилось выходить на работу до окончательного выздоровления (среди них большая часть – женщины). На вопрос «Приходилось ли Вам в случае болезни за последний год отказываться от посещения врача из-за плотного графика Вашей работы?» 27,4% опрошенных дали положительный ответ, каждый третий из них в возрасте 30–39 лет и/или столичный житель.

ВСТАВКА 2.4

Опыт мониторинга физического здоровья населения в Вологодской области

С 1999 г. на территории Вологодской области осуществляется мониторинг физического здоровья населения*, который позволяет получить эмпирическую оценку его состояния, характеристик самосохранительного поведения и их взаимосвязь. Применяемый метод самооценок здоровья, не смотря на некоторые ограничения, признан достаточно надежным и рекомендован ВОЗ для мониторинга здоровья.

Самооценка здоровья как интегральный показатель включает в себе оценку не только наличия или отсутствия симптомов заболевания, но и психологического благополучия в целом. За последние 14 лет самооценка здоровья населением Вологодской области улучшилась. Доля жителей, оценивающих свое здоровье как «хорошее, довольно хорошее», возросла в 2013 г. более чем в полтора раза по сравнению с 1999 г., а число тех, кто оценивает свое здоровье как «плохое, очень плохое», сократилось почти в 2 раза (см. рис. 1).

Рис. 1

Оценка состояния собственного здоровья жителями Вологодской области, в % от числа опрошенных



Сопоставление самооценки здоровья и поведенческих практик позволяет утверждать, что самосохранительное поведение влияет на состояние здоровья. Среди населения, дающего оценки «очень хорошее» и «довольно хорошее», доля подверженных вредным привычкам и не заботящихся о своём здоровье меньше, чем среди тех, кто считает его плохим и очень плохим (см. табл. 1).

Таблица 1

Соотношение самооценки здоровья и выраженности отдельных параметров саморазрушительного поведения среди населения, в % от числа опрошенных

Параметры саморазрушительного поведения	Самооценка здоровья				
	Очень хорошее	Довольно хорошее	Удовлетворительное	Плохое	Очень плохое
Употребление алкоголя	75,5	77,1	79,4	67,5	80,0
Курение	32,1	39,5	34,1	31,7	33,3
Употребление наркотиков	15,1	7,4	5,2	6,3	13,3
Отсутствие заботы о здоровье	5,7	22,3	22,5	33,3	33,3
Несоблюдение режима питания	11,3	18,1	20,0	30,2	20,0
Рабочая неделя более 40 часов	18,9	31,3	31,9	25,4	33,4
Аборт в анамнезе 3 раза и более**	14,3	3,3	14,6	12,5	16,7
Отсутствие двигательной активности	22,6	21,6	26,1	38,9	20,0

**В % от числа опрошенных женщин.

При анализе современной стратегии образа жизни населения было выявлено, что всего лишь 6% жителей региона в повседневности избегают деструктивных проявлений самосохранительного поведения, в поведении 94% населения присутствует хотя бы один элемент разрушительного характера. Основной проблемой самосохранительного поведения является несоответствие, противоречие между осознанием и реальными действиями людей. По данным мониторинга, 36% населения региона употребляет алкоголь, 34% курит, лишь каждый десятый житель области считает своё питание полноценным, только 8% занимаются спортом в свободное время.

ВСТАВКА 2.4 (окончание)

Анализ факторов выбора самосохранительного поведения позволил выделить положительное и отрицательное влияние. Положительно влияющими факторами оказались наличие стремления (установки) к долгой жизни, зарегистрированного брака, положительный пример и опыт родителей, высшее образование, умственный труд как характеристика основной работы, взросление, наличие необходимой инфраструктуры и ее доступность. К негативным факторам можно отнести отсутствие у населения навыков самоорганизации и навыков расслабления, снятия стресса без применения веществ, воздействующих на психику (алкоголя, в первую очередь), низкий доход, низкий уровень образования.

Следовательно, можно сказать, что населению недостаточно знаний для выбора позитивных форм самосохранительного поведения, а также остается мало времени и ресурсов для решения задач, обеспечивающих ведение здорового образа жизни. По-прежнему одной из насущных проблем остается создание реалистичной и привлекательной альтернативы в поведении тем стереотипам, которым люди следуют в повседневной жизни [1].

* Объектом исследования является трудоспособное население Вологодской области в возрасте старше 18 лет. Опросы проходят ежегодно (с 2010 г. 1 раз в 3 года) в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области. Объем выборки составляет 1500 респондентов. Выборка целенаправленная, квотная. Репрезентативность обеспечена соблюдением следующих условий: пропорций между жителями населенных пунктов различных типов, половозрастной структуры взрослого населения области. Ошибка выборки не превышает 3%. Техническая обработка информации производится в программах SPSS и Excel.

Литература:

- Иванова А.Е. Демографический понятийный словарь / под. ред. проф. Л.Л. Рыбаковского. М.: ЦСП, 2003. С. 265–266.
О.Н. Калачикова, к.э.н.,
заместитель заведующего отделом исследования уровня и образа жизни населения ИСЭРТ РАН.

Запущенность заболевания часто становится причиной инвалидизации населения. Среди взрослого населения от 18 лет и старше в 2013 г. впервые признаны инвалидами 20 560 человек, из них в трудоспособном возрасте – 9 442 человека (45,9%), в 2014 г. 21 282 и 9 419 человек, соответственно. В трудоспособном возрасте наиболее явно появляются гендерные особенности инвалидизации: в 2012–2014 гг. 67–68% из общей численности первичной инвалидизации составляли мужчины. Обращает на себя внимание также высокий удельный вес 1-й и 2-й групп инвалидности – 47,4% общего числа лиц в трудоспособном возрасте, впервые признанных инвалидами в 2014 г., 51,8% среди лиц 18–44 лет, 45,3% – среди лиц от 45 лет и до пенсионного возраста.

Рассматривая проблемы сохранения здоровья населения, часто упускают из виду

главный резерв – отношение человека к собственному здоровью. Сохранение и укрепление здоровья человеком в современных условиях приобретает не меньшую значимость, чем развитие системы здравоохранения.

Результаты социологического опроса «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан» (ИСППИ РБ, 2015 г.) показывали, что 43,5% опрошенного населения оценивают свое здоровье положительно. Данные итоги соотносятся с данными более ранних республиканских социологических опросов. Так, в 2008 г. согласно опросу «Развитие человеческого потенциала в Республике Башкортостан» (ЦСПИ АН РБ, 2008 г.), положительно оценивали свое здоровье 41,8%, согласно опросу «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие» (ИСППИ РБ, 2012 г.), – 50,2%.

Таблица 2.2.6

Оценка состояния здоровья в зависимости от места жительства респондентов, июль 2015 г., %

	Уфа	Другие города РБ	Село	Всего
Отличное	11,4	11,6	8,9	10,5
Хорошее	38,9	31,8	29,8	33,0
Удовлетворительное	44,2	47,7	53,0	48,7
Плохое	4,0	6,6	6,2	5,7
Очень плохое	0,0	0,1	0,5	0,2
Затрудняюсь ответить	1,5	2,2	1,7	1,8
Всего	100	100	100	100

Источник: Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», ИСППИ РБ, 2015.

Вместе с тем, по данным исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан» (ИСППИ РБ, 2015 г.), более 41% опрошенных имели хронические заболевания; по итогам опроса «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие» (ИСППИ РБ, 2012 г.), – около 32%. При этом самые высокие показатели объективно регистрируются в г. Уфе – около 43% (благодаря более широкому диагностическим возможностям учреждений); а также среди женщин – 49 % (благодаря более активному самосохранительному поведению). Обращают на себя внимание достаточно высокие темпы повышения хронизации населения, к 45 годам более половины имеют те или иные хронические заболевания.

Итоги опросов свидетельствуют и о невысокой активности населения по самоорганизации здорового образа жизни и профилактике болезней. Согласно результатам исследования ЦСПИ АН РБ в 2008 г. «Здоровье и продолжительность жизни населения», самостоятельно с целью профилактического осмотра обращались к врачам только 18,3% респондентов. Около 23% респондентов ни разу не обращались за медицинской помощью в течение предшествующего опросу года. Около половины населения (47,4 %) обращались уже в случае заболевания. Итоги опроса 2015 г. показывают, что поведение населения за прошедшие годы сильно не поменялось: посещали врача или проходили обследования с профилактической целью 21,7% опрошенных.

Таблица 2.2.7

Распределение ответов на вопрос «Имеете ли Вы хронические заболевания? Если да, то какие?», %

	Уфа	Другие города РБ	Село	Всего
Не имею хронических заболеваний	57,3	58,5	59,9	58,7
Онкологические заболевания (рак и др.)	0,9	1,6	1,1	1,2
Заболевания желудочно-кишечного тракта	13,6	14,7	13,3	13,9
Заболевания сердечно-сосудистой системы	14,9	13,9	16,1	15,0
Заболевания органов дыхания	8,2	6,9	8,0	7,7
Инфекционные заболевания	0,0	1,3	0,8	0,8
Психические заболевания	0,0	0,6	0,5	0,4
Неврологические заболевания, неврозы	4,4	3,5	3,1	3,6
Заболевания мочеполовой системы	5,1	5,1	4,9	5,0
Заболевания опорно-двигательной системы	10,8	10,0	11,2	10,7
Другое	3,8	4,6	4,0	4,1

*Сумма ответов больше 100%, т.к. возможно несколько вариантов ответа

Источник: Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», ИСППИ РБ, 2015.

Таблица 2.2.8

Распределение ответов на вопрос «Что из ниже перечисленного Вы делали за последние 12 месяцев более или менее регулярно?», %

	Уфа	Другие города РБ	Село	Всего
Соблюдал диету, воздерживались от вредных продуктов	31,1	23,9	17,6	23,5
Занимался спортом или физическими упражнениями	33,2	22,0	16,6	23
Соблюдал правильный режим сна и отдыха	23,8	19,8	19,3	20,7
Принимал медицинские препараты, витамины, БАДы и т.п. в профилактических целях	33,2	26,0	23,6	27,1
Пользовался рецептами «народной» медицины	15,5	13,2	14,4	14,3
Посещал врача или проходил обследования с профилактической целью	25,6	22,7	18,1	21,7
Ограничивал употребление алкоголя	15,2	10,8	10,5	11,9
Ограничивал курение	12,2	9,8	6,2	9,1
Ничего из перечисленного	19,5	24,7	30,0	25,3
Другое	0,3	1,0	1,0	0,8
Затрудняюсь ответить	6,7	8,5	9,0	8,2

*Сумма ответов больше 100,0%, т.к. возможно несколько вариантов ответа.

Источник: Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», ИСППИ РБ, 2015.

Из исследованных мер по сохранению личного здоровья наиболее часто выполняются такие, как соблюдение диеты и воздержание от вредных продуктов, а также прием медицинских препаратов, витаминов, БАД и т.п. с профилактической целью. Достаточно большая доля опрошенных не занимаются профилактическими процедурами и физической культурой (см. табл. 2.2.8).

Проблемным вопросом в деятельности системы здравоохранения является неудовлетворен-

ность населения возможностями для сохранения здоровья и лечения. По итогам опроса «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан» 33,2% респондентов дали отрицательную оценку уровня медицинского обслуживания в своем городе, селе. Среди видов медицинской помощи наибольшую неудовлетворенность населения имеют: лечение у участкового врача-терапевта, у врачей – узких специалистов в поликлинике и лечение в стационаре (см. Приложение 2.2.2).

Таблица 2.2.9

Оценка респондентами уровня медицинского обслуживания, %

	Уфа	Другие города РБ	Село	Всего
Очень плохо	8,4	13,2	10,1	10,7
Плохо	22,7	25,5	19,6	22,5
Удовлетворительно	53,4	47,4	53,1	51,2
Хорошо	13,1	13,2	16,4	14,4
Отлично	2,5	0,7	0,7	1,2
Всего	100	100	100	100

Источник: Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», ИСППИ РБ, 2015.

Одной из причин такой неудовлетворенности является наличие трудностей получения необходимой помощи бесплатно. Достаточно часто участвующие в опросе жители республики сталкивались с невозможностью записаться на прием и отсутствием нужного

специалиста. Весомым фактором отказа от профессионального лечения является занятость на работе – в той или иной степени его влияние отметили 52% опрошенных, в возрастных группах 25–34 и 35–44 – 62%.

Таблица 2.2.10

Распределение ответов на вопрос «Сталкивались ли Вы и как часто за последние 12 месяцев, со следующими ситуациями, когда вы болели?», %

	Больше, чем в половине случаев	Примерно в половине случаев	Меньше, чем в половине случаев	Практически никогда	Всего
Не могли записаться на прием (не могли дозвониться, нет свободных талонов и т.д.)	22,6	15,8	19,0	42,7	100
В Вашей поликлинике \ медпункте не было нужного специалиста	13,6	19,1	26,0	41,3	100
Было далеко и сложно добраться до Вашей поликлиники \ медпункта	5,0	8,5	16,6	69,9	100
Не могли заниматься лечением из-за занятости на работе	16,8	16,7	18,6	47,9	100
Не могли получить необходимую помощь бесплатно и платили за медицинские услуги	13,4	17,7	20,8	48,1	100
Не хватало денег на нужные лекарства	14,4	18,3	20,9	46,3	100
Было далеко и сложно добраться до аптеки	4,1	5,6	12,6	77,7	100
В аптеке не было в наличии нужных лекарств	4,0	8,1	23,1	64,7	100

Источник: Социологическое исследование «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», ИСППИ РБ, 2015.

Последние несколько лет в структуре медицинской помощи происходят существенные перемены (см. Приложение 2.2.3). Данные изменения связаны с новым курсом государственной политики, направленным, прежде всего, на предупреждение заболеваний, раннее выявление отклонений в здоровье, развитие первичной врачебной помощи в амбулаторно-поликлинических организациях.

В связи с сокращением стационаров и увеличением нагрузки на амбулаторно-поликлинические учреждения опасения вызывает снижение укомплектованности последних врачами. Еще более заметно сокращается укомплектованность специалистами станций скорой медицинской помощи (см. табл. 2.2.11). В этой ситуации можно ожидать ухудшения качества предоставляемых врачебных услуг.

Таблица 2.2.11

Укомплектованность врачебных должностей в учреждениях здравоохранения Республики Башкортостан, соотношение штатных и занятых должностей врачей, %

	1990	2000	2010	2012	2014
Все учреждения здравоохранения	93,3	92,8	90,2	88,9	87,9
в том числе:					
больничные учреждения	93,5	93,2	92,1	91,7	90,4
станции скорой медицинской помощи	82,7	88,4	62,0	51,4	77,4
амбулаторно-поликлинические учреждения	93,5	91,7	88,4	87,1	79,8
диспансеры	93,2	90,2	91,9	92,8	88,7

Источник: Здравоохранение в Республике Башкортостан: стат. сб. 2015. С. 90.

ВСТАВКА 2.5

Информация о ходе реализации программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения»

Причинами, формирующими недостаточную динамику в состоянии здоровья населения, являются:

- низкая мотивация населения на соблюдение здорового образа жизни;
- высокая распространенность поведенческих факторов риска неинфекционных заболеваний (курение, злоупотребление алкоголем и наркотиками, недостаточная двигательная активность, нерациональное несбалансированное питание и ожирение);
- высокая распространенность биологических факторов риска неинфекционных заболеваний (артериальная гипертония, гиперхолестеринемия, гипергликемия, избыточная масса тела и ожирение);
- недостаточность условий для ведения здорового образа жизни (недостаточность нормативной правовой базы для ограничения курения, злоупотребления алкоголем и наркотиками, производства несоответствующих принципам здорового питания продуктов, а также для обеспечения необходимого уровня физической активности;
- несвоевременное обращение за медицинской помощью;
- низкая профилактическая активность в работе первичного звена здравоохранения, направленная на своевременное выявление заболеваний, патологических состояний и факторов риска, их обуславливающих;
- несбалансированность коечного фонда по ряду профилей оказания медицинской помощи и недостаточно эффективное его использование;
- низкое развитие замещающих стационар технологий;
- дефекты в организации оказания медицинской помощи сельским жителям;
- не внедрение порядков и стандартов медицинской помощи;
- отсутствие выработанных индикаторов качества оказания медицинской помощи;
- отсутствие унификации оснащения медицинских организаций;
- отсутствие оптимизации этапности оказания медицинской помощи, обеспечивающая оптимальную маршрутизацию потока пациентов.

Современная медицинская наука переживает революционные изменения.

Идеология химических и физических воздействий на организм, обеспечившая достижения в области медицины в последние сто лет, фактически исчерпала свои возможности и не способна дать новые эффективные подходы к лечению наиболее значимых заболеваний. Новой

ВСТАВКА 2.5 (окончание)

технологической платформой современной медицинской науки и здравоохранения становится биомедицина, ресурсы и возможности которой не исчерпаны и способны дать прорывные результаты.

В то же время в области медицинской науки имеет место снижение уровня исследований, слабая интеграция в мировую науку и мировой рынок инноваций. Необходимо преодолеть фрагментарность функционирующей инновационной инфраструктуры. Требуется обеспечить непрерывность процесса генерации и внедрения инноваций.

В сфере науки особенно остро ощущается нехватка менеджмента - профессиональных управляющих. Ученый должен быть сам озабочен актуальностью проводимых исследований и их продвижением на рынке. Однако большая часть функций, относящихся к обеспечению нормальных условий труда интеллектуала, может и должна обеспечиваться профессионалами в соответствующей сфере деятельности.

Для скорейшего внедрения достижений науки необходимо создание системы и инфраструктуры трансляционной медицины, позволяющей объединить в единое целое весь процесс от разработки до использования в клинической практике.

Источник: Государственная программа Российской Федерации «Развитие здравоохранения», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2012 г. № 2511-р.

2.3. Смертность и продолжительность жизни населения в трудоспособном возрасте

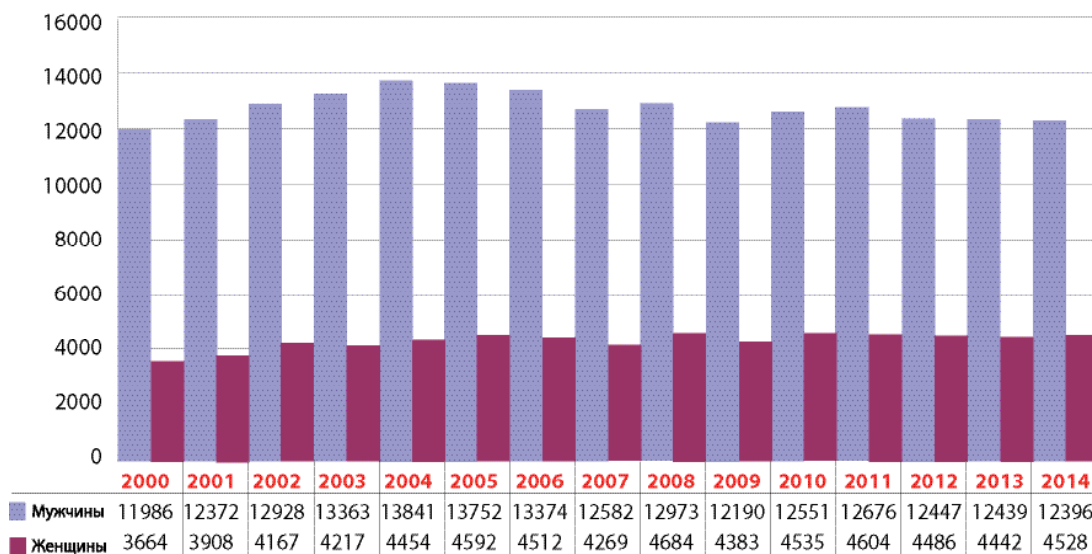
Высокий уровень преждевременных смертей в значительной мере ускоряет снижение трудового потенциала поколений в современной России.

Сравнение абсолютных чисел умерших мужчин и женщин Республики Башкортостан в трудоспособном возрасте в 2000–2014 гг., показывает, что в данном возрастном интервале умирает в 3 раза больше мужчин, чем женщин. (см. рис. 2.3.1).

Доля умерших в трудоспособном возрасте мужчин республики среди всех умерших того же пола составила в 2014 г. 43%, женщин – 18,2%. Но абсолютные показатели зависят от возрастной структуры населения, поэтому для понимания реальной ситуации в области смертности трудоспособного населения необхо-

Рис. 2.3.1

Абсолютные числа умерших в трудоспособном возрасте в Республике Башкортостан, 2000–2014 гг., человек



Источник: Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 10.08.2015).

димом анализировать динамику и сопоставлять показатели по полу, возрастным группам, типу поселения, и по регионам России (см. Приложение 2.3.1).

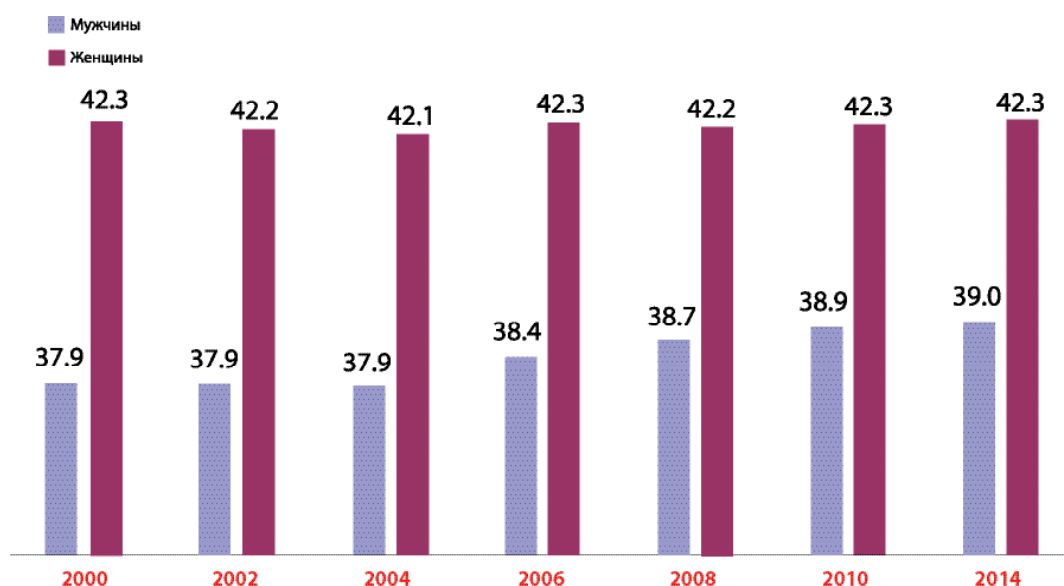
Важный и достаточно признаваемый всеми индикатор не только уровня смертности, но и социально-экономического развития страны – показатель ожидаемой продолжительности жизни. Основной причиной низкой ожидаемой продолжительности жизни в России является высокий уровень смертности населения в трудоспособном возрасте. В России уровень смертности населения трудоспособного возраста (особенно мужчин) превышает показатели развитых стран и, является одним из самых высоких в мире.

Одним из показателей продолжительности жизни, характеризующим смертность в определенном возрастном интервале, является интервальная продолжительность жизни. В данном случае ее расчет в трудоспособном возрасте позволяет выявить основные тенденции в динамике смертности данной возрастной группы и является базой при разработке

медико-социальных программ, направленных на снижение предотвратимой смертности и сохранение трудового потенциала страны. Ожидаемая интервальная продолжительность жизни населения в трудоспособном возрасте (15–59 лет)³ в 2014 г. в России составила 41 год (39,6 лет у мужчин, 42,5 лет – у женщин), в Республике Башкортостан – 40,6 лет (38,9 лет – у мужчин, 42,3 лет у женщин) (см. рис. 2.3.2). Если у женщин республики показатель близок к общероссийскому, то у мужчин почти на год ниже (на 0,7 лет). С 2000 г. показатель продолжительности жизни мужчин трудоспособного возраста республики увеличился на 1 год. Резерв увеличения интервальной продолжительности жизни данной категории населения к 2014 г. составляет 4 года. Кроме значительных гендерных различий, существует разрыв показателей смертности трудоспособного населения городской и сельской местности. Продолжительность жизни сельских мужчин в данном возрастном интервале в 2014 г. на 1,5 лет ниже городских, женщины – на 0,6 лет. В сельской местности проблема смертности населения в трудоспособном возрасте является более острой, чем в городской.

Рис. 2.3.2

Интервальная продолжительность жизни мужчин и женщин в возрасте 15–59 лет в Республике Башкортостан, 2000–2014 гг., лет



Источник: Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 24.05.2015).

³ Для сопоставимости данных мужского и женского населения.

ВСТАВКА 2.6

Ожидаемая продолжительность здоровой жизни

Становится нормой, что для мониторинга ситуации в сфере здоровья в различных странах Всемирной организацией здравоохранения используется показатель ожидаемой продолжительности здоровой жизни.

Анализ опубликованных ВОЗ данных о величине ОПЗЖ в странах мира в 2002 г. и в 2007 г. показывает на очень незавидное положение России и по показателю ожидаемой продолжительности жизни. Относительно сравнения с ситуацией в экономически развитых странах оно просто катастрофическое. Отсутствие более поздних данных не позволяет дать оценку текущего момента, но сравнение динамики показателя ОПЖ в России и других странах позволяет предположить, что и сегодня разрыв остается большой. Из таблицы видно, что, несмотря на некоторую положительную динамику за 2002–2007 гг., уровень ОПЗЖ у российских мужчин не только ниже на 15–16 лет, но и ниже формально установленного в нашей стране пенсионного возраста. Это может означать, что средний россиянин выходит на трудовую пенсию уже большим человеком. Пусть даже гипотетически, но в экономически развитых странах мужчины подходят к границе нездоровой жизни тогда, когда российские мужчины уже умирают. У женщин ситуация, как и с ОПЖ, несколько лучше, они теряют свое здоровье по сравнению с жительницами экономически развитых стран только на 10 лет раньше.

Ожидаемая продолжительность здоровой жизни в отдельных странах, лет

	2002				2007			
	мужчины		женщины		мужчины		женщины	
	ОПЗЖ	ожида- емые потери	ОПЗЖ	ожида- емые потери	ОПЗЖ	ожида- емые потери	ОПЗЖ	ожида- емые потери
Россия	52,8	5,6	64,3	7,8	55	7	65	8
Австралия	70,9	7,8	74,3	8,7	72	4	75	8
Великобритания	69,1	6,7	72,1	8,4	71	6	73	9
Германия	68,6	5,9	74,0	7,6	71	6	75	8
Канада	70,1	7,1	74,0	8,3	71	7	75	8
США	67,2	7,4	71,3	8,5	68	7	72	8
Финляндия	68,7	6,1	73,5	8,0	70	6	75	8
Франция	69,3	6,6	74,7	8,8	71	6	76	8
Швеция	71,9	6,2	74,8	7,9	72	7	75	8
Япония	72,3	6,1	77,7	7,5	73	6	78	8

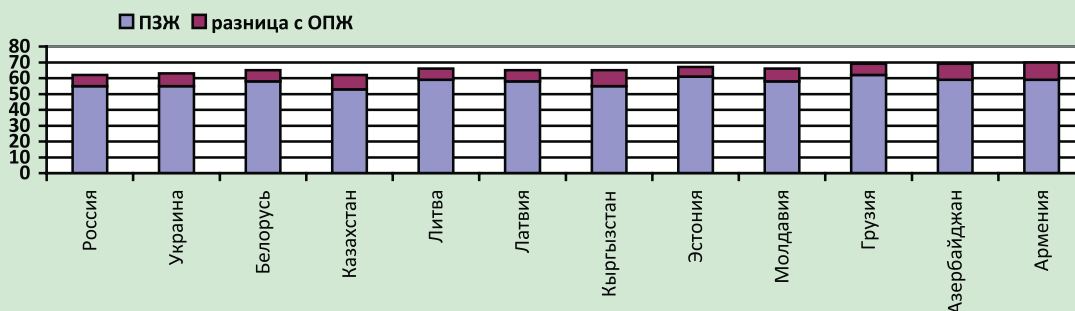
Источник: Демоскоп-Weekly – Приложение. URL: <http://demoscope.ru/weekly/app/app407.php> (дата обращения: 12.08.2015).

Что является причиной такой низкой продолжительности жизни, тем более здоровой жизни, всего населения: низкий уровень медицинского обслуживания, образ жизни и ее экономический уровень, климатические условия, генетическая обусловленность или что-то другое? Ответить на эти вопросы можно сравнивая положение в странах бывшего советского пространства. Во всех них состояние здравоохранения и медицинских технологий к моменту распада страны было примерно на одинаковом уровне, население всех этих стран испытало большой стресс от экономического и политического переворота и т.д. Но именно в России самая низкая ОПЖ мужчин и одна из самых низких ОПЖ женщин.

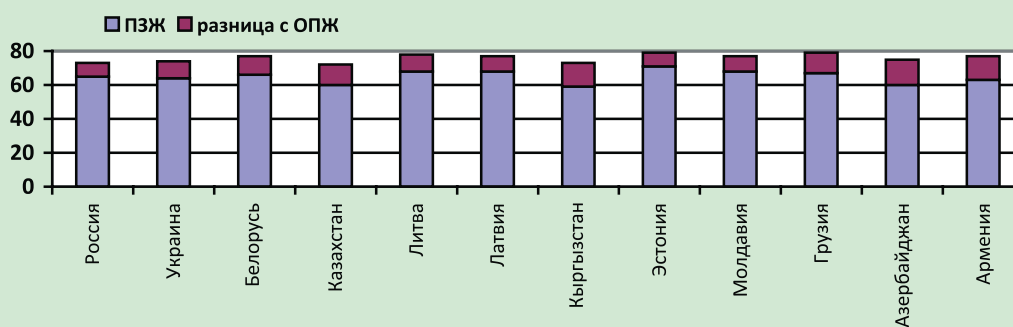
ВСТАВКА 2.6 (окончание)

Ожидаемая продолжительность здоровой жизни
в странах постсоветского пространства, лет

мужчины



женщины



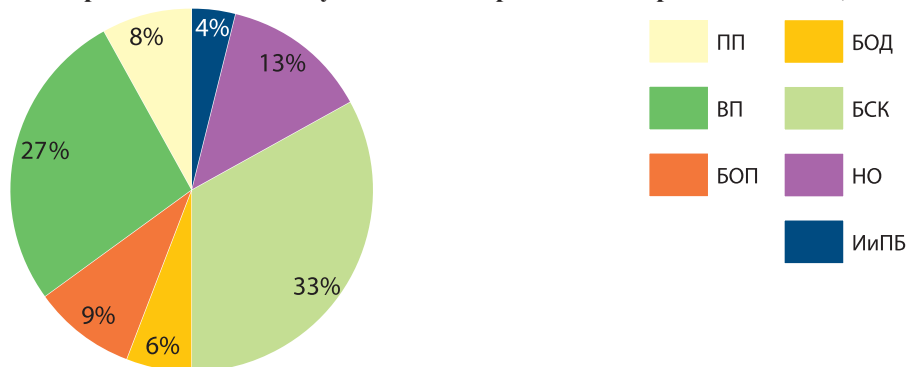
Источник: Демоскоп-Weekly – Приложение. URL: http://demoscope.ru/weekly/ssp/sng_date.php (дата обращения: 12.08.2015).

Причины смерти населения в трудоспособном возрасте. Распределение абсолютных чисел смертей в трудоспособном возрасте по причинам показывает, что больше всего мужчин умирает от внешних причин и от болезней системы кровообращения (см. рис. 2.3.3).

34% мужчин в данном возрастном интервале умирают от болезней системы кровообращения, 31% – от внешних причин, 10% – от новообразований. В 2014 г. 32% умерших женщин трудоспособного возраста умерли от болезней системы кровообращения, 21% – от новообразований, 18% – от внешних причин. Более детальную картину смертности населения в

Рис. 2.3.3

Причины смерти населения Республики Башкортостан в возрасте 15–59 лет, 2014 г., %



(БСК – болезни системы кровообращения, НО – новообразования, ВП – внешние причины, БОП – болезни органов пищеварения, БОД – болезни органов дыхания, ИИПБ – некоторые инфекционные и паразитарные болезни, ПП – прочие причины).

Источник: Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 10.01.2015).

трудоспособном возрасте дает расчет возрастных коэффициентов смертности по причинам.

На рис. 2.3.4 видно, что в 2014 г. у мужчин Республики Башкортостан в возрасте от 15 до 42 лет высоки коэффициенты смертности от внешних причин смерти, а после 42 лет – от болезней системы кровообращения. Возрастные коэффициенты смертности от новообразований начинают расти с 44 лет и к 55 годам

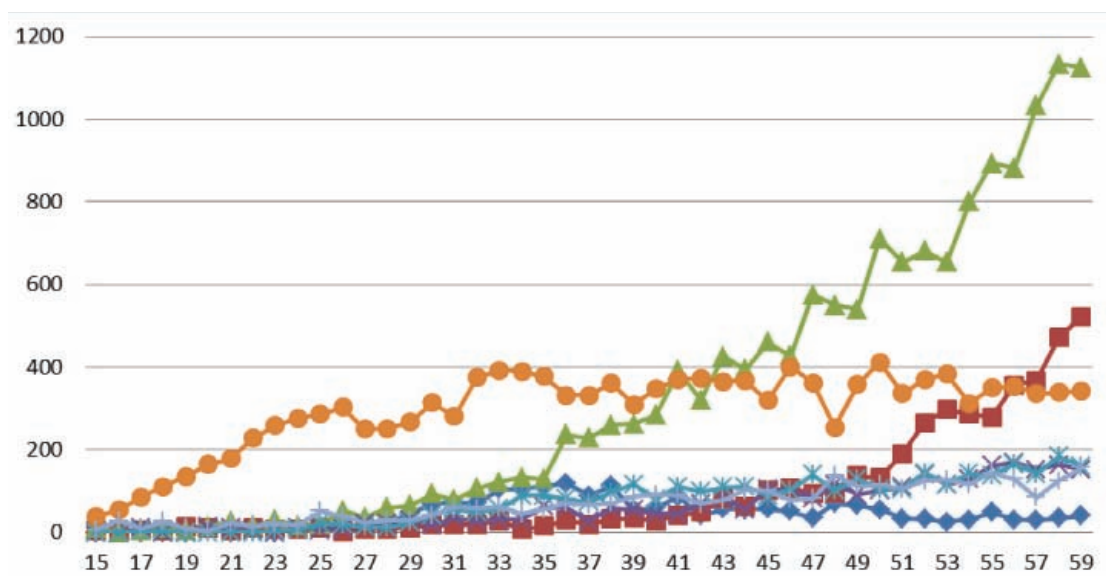
занимают 2-е место после болезней системы кровообращения. Коэффициенты смертности от внешних причин в этом возрасте отходят на 3-е место.

Вплоть до 45 лет смертность от внешних причин у мужчин является ведущей. А возраст 15–45 лет – это возраст получения образования, активной трудовой деятельности, рождения и воспитания детей. Внешние причины

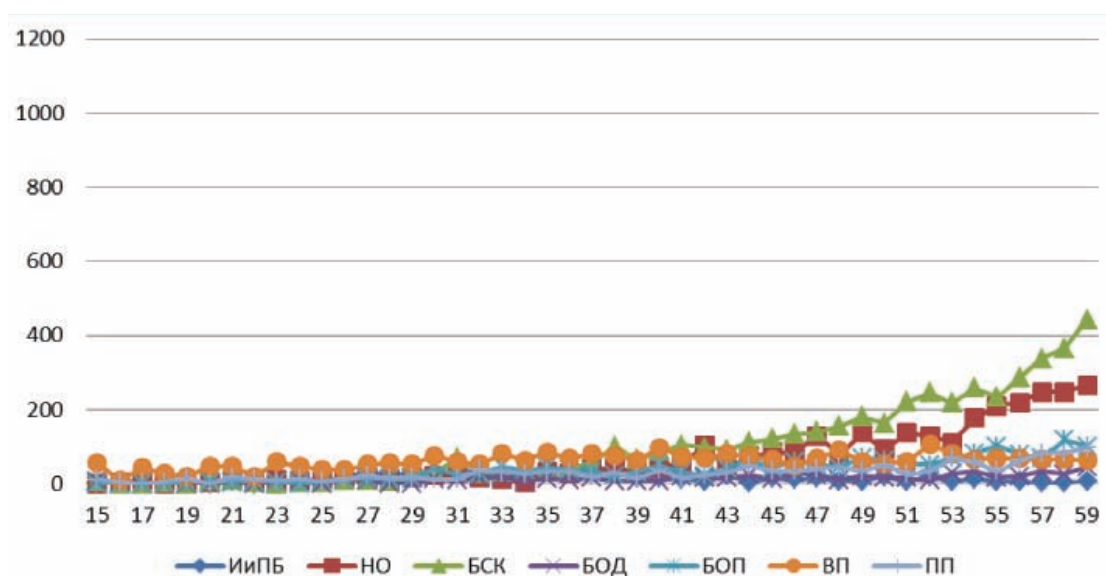
Рис. 2.3.4

Возрастные коэффициенты смертности от основных классов причин смерти в Республике Башкортостан, 2014 г., на 100 000 человек соответствующего пола и возраста

мужчины



женщины



(БСК – болезни системы кровообращения, НО – новообразования, ВП – внешние причины, БОП – болезни органов пищеварения, БОД – болезни органов дыхания, ИипБ – некоторые инфекционные и паразитарные болезни, ПП – прочие причины).

Источник: Рассчитано автором по данным Федеральной службы государственной статистики (Росстата).

устранимы и снижение смертности от этих причин менее затратный, но сложный процесс.

Возрастные коэффициенты смертности от основных классов причин смерти женщин трудоспособного возраста за 2014 г. показывают, что внешние причины смерти также преобладают в возрастах с 15 до 37 лет. Предотвращение смертности в этой возрастной группе окажет положительное влияние

на уровень рождаемости. В более старших возрастах выше коэффициенты смертности от болезней системы кровообращения и новообразований. Смертность от болезней системы кровообращения начинает расти в среднем в 40 лет и к 59 годам становится самой распространенной причиной смерти. На втором месте – смертность от новообразований, далее – от внешних причин и болезней органов пищеварения. В отличие от мужчин,

ВСТАВКА 2.7

Самосохранительное поведение населения Республики Башкортостан в трудоспособном возрасте как основной фактор продолжительности жизни

Социологическое исследование «Самосохранительное поведение населения Республики Башкортостан в трудоспособных возрастах- 2012» было проведено в июле-августе 2012 г. Было опрошено 807 человек из разных районов и городов республики. Из них 47% мужчин, 53% женщин.

Замеры оценок состояния здоровья дают субъективную информацию, но служат хорошей основой для анализа самосохранительного поведения населения. На вопрос об общем состоянии здоровья респондент может выбрать один из пяти ответов: очень хорошее, хорошее, удовлетворительное, плохое, очень плохое. Мужчины и женщины примерно одинаково оценили его. 51,1% мужчин и 50,9% женщин считают, что здоровье у них «очень хорошее» и «хорошее», 45,3% мужчин и 47,2% женщин – «удовлетворительным» и оценили здоровье как «плохое» – 3,8 % и 1,7% соответственно. Распределение оценок респондентами состояния своего здоровья по возрастным группам показало, что оценили свое здоровье как очень хорошее и хорошее, большинство респондентов (71 %) в возрастах 15–29, лет 43% в возрастах 30–44 лет, 31% в возрастах 45–59 лет. Чем старше респондент, тем ниже он оценивает уровень своего здоровья.

55,6% городских жителей ответили, что здоровье у них хорошее и очень хорошее, в сельской местности доля высоко оценивающих свое здоровье меньше – 43,6%. Большинство сельских жителей считают, что здоровье у них «удовлетворительное» (52,3%). Это распределение ответов респондентов еще раз доказывает, что такой фактор, как проживание в городской или сельской местности (наряду с возрастом) оказывает большое влияние и на оценку здоровья, отражающую условия жизни и поведение населения.

Характер труда является еще одним фактором, который влияет на оценку состояния здоровья. Распределение оценок респондентами своего здоровья в зависимости от характера труда показывает, что респонденты, занимающиеся умственным трудом, выше оценивают свое здоровье, чем занятые физической работой. Чем старше респонденты, тем большая доля их занята физическим трудом (15–29 лет – 19%, 30–44 лет – 20% и 45–59 лет – 39%). Физическим трудом больше заняты респонденты с относительно низким уровнем образования, что выступает еще одним фактором самооценки здоровья.

Еще одним фактором, влияющим на здоровье (его самооценку) и продолжительность жизни населения, выступает доступность медицинской помощи. Распределение оценок респондентами своего здоровья в зависимости от оценок доступности медицинской помощи показывает, что чем выше респонденты ее оценивают, тем выше и свое здоровье. Дальнейший анализ оценок респондентами своего здоровья в зависимости от мер, принимаемых ими при возникновении проблем со здоровьем, свидетельствует о том, что чем чаще респонденты обращаются за медицинской помощью, тем выше они оценивают свое здоровье.

Распределение оценок респондентами собственного здоровья в зависимости от образа жизни показывает, что из тех, кто называет свой образ жизни здоровым, 74% оценивают свое здоровье как «очень хорошее» и «хорошее», 26% – как удовлетворительное, а оценок «плохое» и «очень плохое» в этой группе нет. Чем выше респонденты оценивают свой образ жизни как здоровый, тем выше оценивают и свое здоровье и, наоборот, чем ниже оценка образа жизни респондентами как здорового, тем больше оценивающих свое здоровье как «удовлетворительное».

ВСТАВКА 2.7 (окончание)

Изучение образа жизни включал в себя вопросы о питании, вредных привычках, отдыхе, спорте, закаливании, физкультуре, соблюдении гигиенических норм. Чем выше уровень образования респондентов, тем больше среди них некурящих. Мужчины чаще употребляют алкогольные напитки, чем женщины. Необходимо также отметить что, чем старше респонденты, тем реже они употребляют алкоголь. Распределение оценки образа жизни респондента в зависимости от вопроса о частоте состояния алкогольного опьянения в прошедшем месяце показывает, что, чем реже респонденты были в состоянии алкогольного опьянения, тем чаще они оценивали свой образ жизни как здоровый. Те, кто ни разу не находился в состоянии алкогольного опьянения, чаще всех считали свой образ жизни здоровым (таковых треть из ответивших на этот вопрос). А среди тех, кто был в этом состоянии каждый день, нет ни одного, кто оценивает свой образ жизни как здоровый. Большинство из регулярно употребляющих алкогольные напитки считает, что до здорового образа жизни им далеко.

Распределение ответов респондентов на вопрос о том, как они себя ведут в состоянии алкогольного опьянения, показывает, что, несмотря на употребление алкоголя, за руль автомобиля и мотоцикла садились 11% опрошенных, 7% получали травмы (от падений, драк и т.д.), 11% выполняли работу, чреватую травмами, 29% купались в реке, озере. Иначе говоря, эти люди подвергали себя и окружающих смертельной опасности. Они являются группой риска смерти от внешних причин.

Результаты исследования свидетельствуют об актуальности изучения самосохранительного поведения как важнейшего в настоящее время фактора увеличения продолжительности жизни. Уровень жизни, среда обитания населения выступают общими условиями самосохранительного поведения. При сходной мотивации ожидаемой продолжительности жизни, оценке ее величины и причин, мешающих ее достичь, статистическая информация свидетельствует о значительной гендерной разнице продолжительности жизни, а значит, и о различиях в поведении женщин и мужчин в отношении сохранения своего здоровья, которые необходимо изучать, что и показало данное исследование.

В современных развитых странах, прошедших эпидемиологический переход, именно поведение является решающим фактором, влияющим на испытываемую продолжительность жизни населения.

*Р.Р. Хасанова, к.э.н.,
научный сотрудник Института социального анализа и прогнозирования Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ, научный сотрудник Центра по изучению проблем народонаселения
экономического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.*

возрастные коэффициенты смертности от новообразований у женщин начинают расти в 38 лет и уже к 45 годам выходят на 2-е место.

Для сравнения смертности по причинам смерти с общероссийскими показателями были рассмотрены стандартизированные коэффициенты. Был выбран европейский стандарт возраст-половой структуры населения. Стандартизированный коэффициент позволяет проанализировать смертность без влияния возрастных особенностей регионов. К 2014 г. стандартизированный коэффициент смертности мужчин в трудоспособном возрасте от ведущих причин (болезней системы кровообращения и внешних причин) в Республике Башкортостан значительно выше, чем в целом по России (см. рис. 2.3.4).

Стандартизированный коэффициент смертности женщин от болезней системы кровообращения и внешних причин в данном возрастном интервале так же выше общероссийского показателя.

Высокая и ранняя смертность населения трудоспособного возраста от внешних причин и болезней системы кровообращения представляет собой сложную проблему и требует, главным образом, последовательно адресного (нацеленного на определенные возраст-половые группы) и целевого (учитывающего величину потерь от конкретной причины в возраст-половой группе) подходов не только на региональном, но и на муниципальном уровне, в разрезе город-село. Значительный удельный вес смертно-

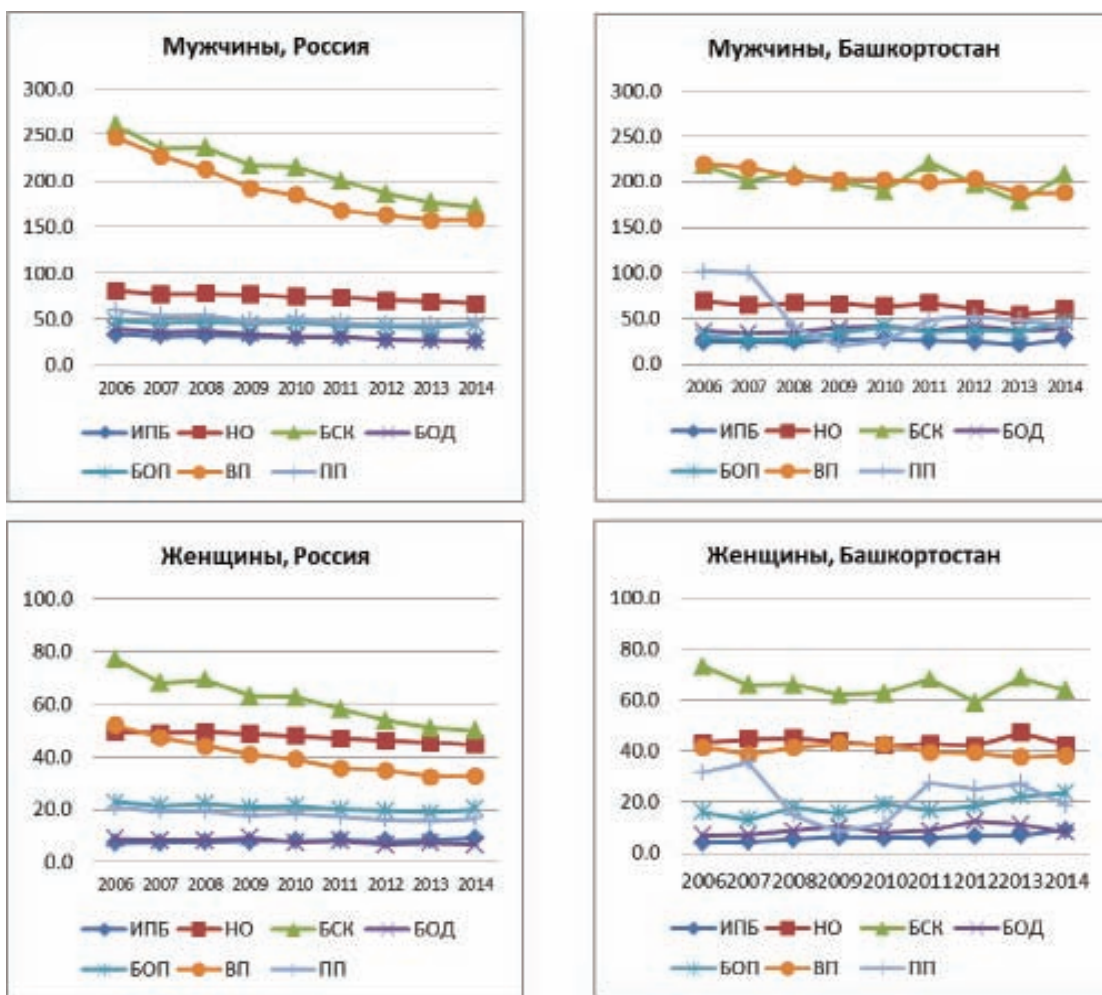
сти от внешних причин среди населения в трудоспособном возрасте актуализирует проведение в государственном масштабе политики самосохранения народа. В дальнейшем повышение дисциплинированности участников дорожного движения, снижение употребления алкоголя, соблюдения правил безопасности поведения в быту, при стихийных и техногенных чрезвычайных ситуациях должны стать нормой жизни для каждого. Хотя смертность от инфекционных и паразитарных заболеваний в трудоспособном возрасте ниже, чем смертность от внешних причин и болезней системы кровообращения, эта группа болезней является предотвратимой. Стоит отметить, что средний возраст смерти от инфекционных и паразитарных болезней самый низкий и у женщин, и у

мужчин. Потери в ожидаемой продолжительности жизни населения от инфекционных и паразитарных болезней выше в городе и у женщин, и у мужчин. Это означает, что экономические потери от этих заболеваний могут быть очень высокими (из-за низкого возраста смерти от них), а борьба с ними – требует относительно меньших затрат, чем борьба с болезнями системы кровообращения и новообразованиями.

Высокие потери трудоспособного населения от преждевременной смертности повышают актуальность проведения мероприятий по укреплению здоровья трудоспособного населения, усилению мер профилактики профессиональных заболеваний, производственного травматизма.

Рис. 2.3.4

Стандартизированные коэффициенты смертности от основных классов причин смерти населения в трудоспособном возрасте в России и в Башкортостане, 2006–2014 гг., умершие на 100 000 человек соответствующего пола



БСК – болезни системы кровообращения, НО – новообразования, ВП – внешние причины, БОП – болезни органов пищеварения, БОД – болезни органов дыхания, ИПБ – некоторые инфекционные и паразитарные болезни, ПП – прочие причины.
 Источник: Рассчитано автором по данным Федеральной службы государственной статистики.

ВСТАВКА 2.8

Охрана труда и безопасные условия труда в Республике Башкортостан

Уровень травматизма и состояние охраны труда на производстве является одним из факторов, влияющих на показатели здоровья населения; а обеспечение безопасных условий труда – одним из важнейших условий сохранения и развития трудового потенциала и развития человеческого потенциала.

Вопросам охраны труда в республике всегда уделялось пристальное внимание. В 1993 г. в Башкортостане в числе первых субъектов Российской Федерации был принят закон «Об охране труда в Республике Башкортостан», что послужило началом качественно нового подхода к обеспечению прав граждан в сфере охраны труда. В зависимости от тяжести ущерба здоровью человека, пострадавшего на производстве, работодателю приходилось выплачивать до 10 годовых размеров оплаты труда работника [1].

Для проведения более плодотворной работы в 1994 г. в республике была создана государственная служба – Управление охраны труда, осуществлявшее также функции надзора за соблюдением законодательства в данной сфере.

С принятием Трудового кодекса Российской Федерации [2] функции государственного надзора, нормативно-правового регулирования вопросов охраны и гигиены труда были переданы в ведение федеральных органов власти. В настоящее время Управление Роспотребнадзора по Республике Башкортостан (как представитель федеральной службы) осуществляет деятельность по улучшению условий труда и профилактике профессиональной заболеваемости в соответствии с планами основных организационных мероприятий по охране труда.

Принятие и реализация программ по улучшению условий и охраны труда, а также организация сбора информации о состоянии дел в данной сфере у работодателей находятся в списке полномочий субъектов Российской Федерации, что закреплено Трудовым Кодексом. На данный момент в республике началось выполнение пятой Республиканской целевой программы улучшения условий и охраны труда, принятой на период до 2016 г. [3].

Государственным Собранием – Курултайем Республики Башкортостан в 2013 г. принят закон, регламентирующий осуществление органами исполнительной власти и муниципалитетами ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства в подведомственных организациях [4].

Правительству РБ ежегодно представляется доклад «О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Республике Башкортостан», подготовленный Министерством труда и социальной защиты населения. В данном документе определяются основные направления дальнейшей работы, анализируются динамика и причины производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, деятельность органов государственной власти, надзора и контроля, муниципальных образований по реализации требований законодательства в сфере охраны труда.

Для популяризации работы по охране труда уже 8 лет на базе НОУ ДПО «Башкирский межотраслевой институт охраны труда, экологии и безопасности на производстве» проводятся республиканские конкурсы на звание «Лучший специалист по охране труда».

Ежегодно в республике увеличиваются затраты работодателей на мероприятия по охране труда: в 2012 г. направлено 154,68 млн руб., в 2013 г. – 179,92 млн руб. [5; 56].

В целом за последние 20 лет удалось сократить уровень производственного травматизма в республике более чем в 6 раз [6; 8]. В Республике Башкортостан по итогам 2013 г. впервые за последние 14 лет отмечено снижение удельного веса работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам. По сравнению с 2012 г. этот показатель уменьшился с 28,5 до 27,7%. На конец 2013 г. на рабочих местах, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, было занято 99,3 тыс. человек (28,5% общего числа работающих в республике), что на 0,4 тыс. меньше, чем на конец 2012 г. [5; 3–5].

Анализ данных за три года (2010–2013) показывает, что количество работников, погибающих на производстве, ежегодно составляет 80–90 человек; травмы тяжелой степени получают 185–220 работников [6; 8].

Неудовлетворительное состояние условий труда работающих так же способствует формированию профессиональной патологии. По данным Управления Роспотребнадзора по Республике Башкортостан в 2013 г. в республике установлено 183 случая профессиональных заболеваний и отравлений, из них у женщин – 71 (38,8%), (2012 г. – 120 случаев, из них у женщин – 44 (36,7%), 2011 г. – 135 случаев, из них 42 у женщин – 31,1%) [5; 56].

ВСТАВКА 2.8 (окончание)

По республике ежегодно, в соответствии с данными ФБУН «Уфимский научно-исследовательский институт медицины труда и экологии человека», подлежат периодическим медицинским осмотрам более 210 тыс. работников, занятых во вредных и опасных профессиях. Из этого числа работников осматриваются не менее 98% [7; 12].

Нарушение системы и коммерциализация медицинского обеспечения работающего населения, экономия работодателя на проведении периодических медицинских осмотров, сокрытие самими работниками начальных симптомов профпатологии из-за боязни потерять работу, активное обращение работников предпенсионного возраста в центр профпатологии с целью получения заключения медицинской комиссии о профессиональном заболевании и соответствующую материальную компенсацию подтверждается низкой долей выявления хронических профессиональных заболеваний у работников при проведении периодических медицинских осмотров: в 2013 г. среди впервые установленных профзаболеваний он составил 52,5%, при обращении – 47,5%.

Ежегодно в республике в среднем регистрируется около 140 случаев впервые выявленных профессиональных заболеваний и около 1 200 человек получают травмы и увечья в результате несчастных случаев на производстве, в т.ч. в среднем 200 человек получают травмы в результате тяжелых несчастных случаев на производстве.

Эффективный механизм заинтересованности работодателей в создании и обеспечении здоровых и безопасных условий труда, к сожалению, как в стране, так и в республике еще не создан, что влечет за собой игнорирование требований охраны и гигиены труда на многих предприятиях.

Необходимо отметить, что в целях снижения профессиональной заболеваемости в Республике Башкортостан и уменьшения неблагоприятного влияния вредных производственных факторов на состояние здоровья работников необходимы разработка и реализация адекватных гигиенических, организационно-технических и медико-профилактических мероприятий.

Литература:

1. Закон Республики Башкортостан «Об охране труда в Республике Башкортостан» от 05 ноября 1993 г. ВС -21/25. URL: <http://docs.cntd.ru/document/935102457> (дата обращения: 08.11.2014).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/> (дата обращения: 08.11.2014).
3. Республиканская целевая программа улучшения условий и охраны труда на 2012–2016 годы. Утверждена постановлением Правительства Республики Башкортостан от 23 сентября 2011 г. № 340. URL: http://pravitelstvorb.ru/regulatory/programs/republican_target_program_to_improve_working_conditions_and_safety_in_the_years_2012_2016.php?clear_cache=Y (дата обращения: 08.11.2014).
4. Закон Республики Башкортостан от 1 марта 2013 г. № 652-з «О порядке осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Республики Башкортостан». URL: <http://www.rg.ru/2013/03/22/bashkiriya-zakon652-reg-dok.html> (дата обращения: 08.11.2014).
5. «Доклад о реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Республике Башкортостан в 2013 году». Уфа, 2014 г.
6. Иванова Л.Х., О реализации государственной политики в области условий и охраны труда в Республике Башкортостан. // Роль управления охраной труда в обеспечении здоровья работников: сб. докладов и тезисов участников межрегион. конф. Уфа, 2013. С. 8.
7. Е.Г. Степанов. О состоянии условий труда и профессиональной заболеваемости в организациях Республики Башкортостан // Роль управления охраной труда в обеспечении здоровья работников; сб. докладов и тезисов участников межрегион. конф. Уфа, 2013.

*П.Н. Петров, к.х.н.,
преподаватель кафедры «Экология» ЧОУ ДПО «Башкирский межотраслевой институт охраны труда,
экологии и безопасности на производстве».*

2.4. Территориальные особенности воспроизводства трудовых ресурсов

В первом региональном Докладе о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан (2008)

уже рассматривалась демографическая ситуация по социально-экономическим зонам Башкортостана⁴, что позволяет в настоящем докладе провести сравнительный анализ динамики отдельных показателей, одновременно более подробно рассматривая трудоспособное население каждой из зон.

⁴ Республика Башкортостан. Доклад о развитии человеческого потенциала / под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Ф.Б. Бурхановой, Г.Ф. Хилажевой. Уфа: Восточная печать, 2009. С. 155–159.

Возрастно-половой состав, расселение. Территориальное распределение населения РБ остается неравномерным, что обуславливается географическими и историческими особенностями расселения на данной территории и сложившейся неоднородностью размещения промышленных предприятий. Более того, сохраняются и усиливаются территориальные различия в процес-

сах естественного и миграционного движения населения. Наиболее населенными являются центральная, южная и западная социально-экономические зоны. Численность населения всех зон с 2007 г. снизилась и выросла только в самой густонаселенной и урбанизированной центральной зоне, та же тенденция наблюдалась и по населению в трудоспособном возрасте (см.

Таблица 2.4.1

Основные демографические показатели социально-экономических зон РБ по численности населения

	Численность постоянного населения на 1 января, тыс. человек			Удельный вес зоны в общей численности населения, %			Суммарный коэффициент рождаемости		Естественный прирост (убыль) населения за 2012–2014 гг. на 1000 населения	
	2007	2009	2015	2007	2009	2015	2006	2014	человек	на 1000 населения
Республика Башкортостан	4051,0	4057,3	4072,0	100	100	100	1,413	1,948	18 200	1,5
в том числе по социально-экономическим зонам:										
Центральная	1426,7	1431,9	1 537,6	35,2	35,3	37,8	1,318	1,810	14 568	3,2
Южная	911,3	910,4	898,2	22,5	22,4	22,1	1,360	1,845	710	0,3
Западная	745,7	747,4	716,9	18,4	18,4	17,6	1,520	2,071	-1000	-0,5
Северо-западная	279,9	280,9	273,5	6,9	6,9	6,7	1,406	2,061	1 312	1,6
Северо-восточная	126,7	126,3	115,9	3,1	3,1	2,8	1,763	2,386	237	0,7
Уральская	438,9	440,3	420,7	10,9	10,9	10,3	1,661	2,314	3127	2,5
Северная	121,8	120,1	109,2	3,0	3,0	2,7	1,740	2,517	-754	-2,3

Источник: Рассчитано по данным Башкортостанстата.

Таблица 2.4.2

Социально-экономические зоны РБ по численности населения по возрастным группам

	Население в трудоспособном возрасте, тыс. человек			Удельный вес зоны в общей численности населения в трудоспособном возрасте, %			Удельный вес возрастных групп в численности населения на начало 2013 г.			
	2007	2009	2014	2007	2009	2013	0–15 лет	в трудоспособном	старше трудоспособного	
Республика Башкортостан	2 550,1	2 553,4	2 411,9	100	100	100	18,82	60,05	21,13	
в том числе по социально-экономическим зонам:										
Центральная	925,2	921,3	934,4	36,3	36,1	38,7	17,60	61,41	20,99	
Южная	577,4	576,6	531,5	22,6	22,6	22,0	19,02	59,04	21,94	
Западная	450,8	455,9	413,2	17,7	17,8	17,1	19,30	57,22	23,48	
Северо-западная	177,5	178,7	162,5	6,9	7,0	6,7	19,50	59,32	21,18	
Северо-восточная	76,4	76,7	65,7	3,0	3,0	2,7	22,87	55,95	21,19	
Уральская	272,2	273,4	243,1	10,7	10,7	10,1	22,77	57,38	19,85	
Северная	70,6	70,8	61,5	2,8	2,8	2,6	21,04	55,61	23,34	

Источник: рассчитано по: Возрастной состав населения Республики Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2010. С. 18–168; Возрастной состав населения Республики Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2008. С. 18–168. Возрастной состав населения Республики Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2014. С. 18–168.

табл. 2.4.1, 2.4.2). В столице республики, находящейся на территории этой зоны, проживает около 45% городских жителей региона.

Усиливаются территориальные различия по демографической ситуации и структуре населения. Во всех социально-экономических зонах, кроме центральной, численность трудоспособного населения с 2007 г. снизилась. Самая высокая доля населения в трудоспособном возрасте в центральной и северо-западной зонах (см. табл. 2.4.2). Несмотря на то, что в северо-восточной и северной зонах доля трудоспособного населения относительно низка, а темпы снижения численности данной категории самые высокие, в них сохраняются высокая интенсивность рождаемости и, как следствие, высокая доля детей.

Компоненты прироста (убыли) населения.
В последние годы в большинстве социально-экономических зон наблюдался естественный прирост населения. Однако, кроме центральной зоны, этот факт не помог сохранить численность населения, так как миграционная убыль на данных территориях оказалась значительно (см. рис. 2.4.1). Подавляющую часть объема естественного прироста республики обеспечивает центральная зона. Определяющим фактором является высокая концентрация населения в трудоспособном, в т.ч. в репродуктивном возрасте. Это позволяет при сравнительно низкой интенсивности рождаемости в этой зоне сохранять превышение численности новорожденных над числом умерших.

Рис. 2.4.1

Компоненты прироста (убыли) численности населения социально-экономических зон РБ 2012–2014 гг., человек



Источник: Насчитано по данным Башкортостанстата.

Таблица 2.4.3

Миграционный прирост (убыль) населения по социально-экономическим зонам РБ по итогам 1997–2014 гг., человек

	Миграционный прирост (убыль), человек			Миграционный прирост (убыль) за 2012–2014 гг. по потокам			Миграционный прирост (убыль) за 2013–2014 гг. по возрастным группам		
	1997–2006	2007–2010	2011–2014	внутри-региональная	меж-региональная	международная	0–15 лет	в трудоспособном	старше трудоспособного
Республика Башкортостан	33 935	13 549	-19 844	0	-29 839	19 381	-1 882	-2 197	2 465
в том числе по социально-экономическим зонам:									
Центральная	23 850	7 826	42 957	27 678	-304	8 789	2 780	26 401	2 465
Южная	10 347	805	-12 687	-5 263	-7 923	4 404	-857	-5 170	178
Западная	9 332	6 627	-17 277	-11 209	-5 959	4 117	-1 453	-8 145	704
Северо-западная	-2 036	1 015	-5 350	-670	-3 798	590	-149	-2 676	166
Северо-восточная	-98	-282	-6 033	-2 268	-2 550	334	-557	-2 428	69
Уральская	-4 101	-950	-15 585	-4 964	-7 932	771	-1 278	-7 466	1
Северная	-3 359	-1 492	-5 869	-3 304	-1 373	376	-368	-2 653	134

Источник: Рассчитано по данным Башкортостанстата.

На протяжении 1997–2010 гг. положительное миграционное сальдо складывалось в центральной, южной и западной зонах (см. табл. 2.4.3). Однако в 2011–2013 гг. только в центральную зону прибыло людей больше, чем убыло. Она остается зоной притяжения для мигрантов из районов и городов республики. Более половины прибывших в этот период в центральную зону составляло население в трудоспособном возрасте. По всем остальным зонам миграционный прирост складывается только по группе населения старше пенсионного возраста.

Имеются особенности в причинах миграции из разных социально-экономических зон

республики. В 2013–2014 гг. почти половина миграционного прироста по центральной зоне составляли те, кто приехал учиться, значительную часть составили приехавшие работать и по причинам личного характера. Миграционная убыль из центральной зоны складывается только в части возвращающихся из Уфы в территории своего исхода жителей районов и городов. У всех остальных зон, кроме южной, ситуация обратная: миграционная убыль за счет выезда на учебу и работу и миграционный прирост за счет возвращения части бывших жителей обратно. Но как ни печально, объемы такого возврата невелики в сравнении с выбывающими с данных территорий людьми (табл. 2.4.4).

Таблица 2.4.4

Миграция по причинам смены места жительства населения по социально-экономическим зонам РБ, по итогам 2013–2014 гг., человек

	Всего миграционный прирост (убыль) мигрантов в возрасте 14 лет и старше	Из него по причинам смены места жительства:				Миграционный прирост (убыль) населения в трудоспособном возрасте		
		в связи с учебой	в связи с работой	возвращение к прежнему месту жительства	причины личного, семейного характера	оба пола	мужчины	женщины
Республика Башкортостан	44	-3 478	2 095	4 763	-523	-2 197	5 662	-7 859
в том числе по социально-экономическим зонам:								
Центральная	28 264	12 022	5 040	-767	8 385	26 401	13 868	12 533
Южная	-5 059	-2 719	387	1 548	-2 195	-5 170	-505	-4 665
Западная	-7 837	-4 908	-825	1 474	-1 476	-8 145	-2 149	-5 996
Северо-западная	-2 549	-1 063	-549	178	-781	-2 676	-795	-1 881
Северо-восточная	-2 550	-1 121	-443	382	-940	-2 488	-963	-1 525
Уральская	-7 546	-4 013	-1 113	1 501	-2 985	-7 466	-2 827	-4 639
Северная	-2 679	-1 676	-402	447	-531	-2 653	-967	-1 686

Источник: рассчитано по данным Башкортостанстата.

Социологические исследования в РБ показывают, что миграционная активность населения часто обусловлена низким уровнем жизни, безработицей, ограниченностью возможностей профессионального развития и получения качественного образования. И под воздействием этих причин находятся, прежде всего, жители сел, малых и средних городов республики⁵. Миграционные процессы деформируют возрастную-половую структуру, способствует разделению членов семей и формированию проблем социальной адаптации переселенцев*.

Смертность и здоровье. Старение населения оказывает заметное влияние на объемы его

⁵ Хилажева Г.Ф. Особенности социальной интеграции трудовых мигрантов в Башкортостане // Демографический потенциал: состояние и тенденции развития. Уфа: Гилем, 2013. С. 141.

* Эти данные вошли в Концепцию миграционной политики РБ на период до 2025 г. (Утв. Постановлением Правительства РБ от 13 октября 2015 г. № 446).

смертности (в частности, в северной социально-экономической зоне). По общему уровню смертности наиболее проблемными остаются северная, уральская и северо-восточная социально-экономические зоны. В них же регистрируются самые низкие в республике уровни ожидаемой продолжительности жизни (ОПЖ) при рождении, что способствует сохранению колебаний индекса продолжительности жизни. Высокоурбанизированные социально-экономические зоны по-прежнему отличаются лучшей ОПЖ и низкими показателями смертности. О расширении дифференциации зон по уровню смертности говорит и увеличившийся разрыв между низким и высоким значениями ОПЖ: в 2006 г. – 2,8 года, в 2013 г. – 4,45 лет.

Рассматривая вопрос сохранения трудового потенциала, нельзя обойти ситуацию со смертностью населения в трудоспособном возрасте. Сравнивая итоги 2004–2006 гг. и

2012–2013 гг., можно увидеть, что позитивные сдвиги в сторону уменьшения интенсивности смерти по республике складываются за счет ситуации в центральной, западной и северо-восточной зонах (см. табл. 2.4.5). Увеличился разрыв между самым низким и самым высоким уровнями, который особенно проявля-

ется в уровне мужской смертности. Северная и уральская социально-экономические зоны характеризуются самыми неблагоприятными показателями смертности в трудоспособном возрасте, что определяется высоким уровнем смертности как мужчин, так и женщин.

Таблица 2.4.5

Отдельные демографические показатели по социально-экономическим зонам РБ

	Ожидаемая продолжительность жизни, лет			Общий коэффициент смертности, на 1000 человек в 2012–2014 гг.	Коэффициент смертности населения в трудоспособном возрасте, на 100 000 человек			
	2006	2010	2013		2004–2006	2012–2013	в том числе	
							мужчины	женщины
Республика Башкортостан	67,47	68,89	69,63	13,15	683,5	639,8	984,5	270,9
в том числе по социально-экономическим зонам:								
Центральная	68,59	70,23	71,43	12,01	641,0	532,2	836,2	224,6
Южная	68,64	69,14	69,78	13,33	684,3	688,7	1 045,3	300,9
Западная	68,59	69,68	70,46	14,15	658,6	651,8	1 001,3	258,9
Северо-западная	67,64	69,69	69,63	13,22	650,5	657,8	1 011,4	273,9
Северо-восточная	66,04	67,60	67,09	14,57	837,5	779,5	1 183,9	313,5
Уральская	65,84	66,76	67,92	13,86	808,4	808,6	1 206,5	372,8
Северная	66,74	66,05	66,98	16,42	835,2	864,1	1 274,4	354,9

Источник: Рассчитано по данным Башкортостанстата.

Высокая дифференциация наблюдается по уровню смертности в трудоспособном возрасте по причинам. Наиболее сложной остается ситуация со смертностью от внешних причин. Несмотря на снижение в большинстве зон, внешние причины занимают 1-е место по удельному весу смертей в трудоспособном возрасте. Особенно выделяются показатели смертности от суицидов и транспортных несчастных случаев. Проблема

высокой смертности от суицидов остро стоит в уральской, северной, и северо-восточной социально-экономических зонах. В этих трех зонах уровень самоубийств в 5–6 раз превышает порог, установленный ВОЗ в качестве социально опасного (свыше 20 случаев на 100 тыс. населения) (см. табл. 2.4.6). Проблемной для этих зон является и повышенный уровень «молодой» смертности от болезней системы кровообращения.

Таблица 2.4.6

Смертность трудоспособного населения по причинам по социально-экономическим зонам РБ

	Смертность населения в трудоспособном возрасте по отдельным причинам смерти в 2013 г., на 100 000 населения								Смертность населения в трудоспособном возрасте от внешних причин в 2004–2006 гг.
	некоторые инфекционные и паразитарные болезни	новообразования	болезни системы кровообращения	болезни органов дыхания	болезни органов пищеварения	внешние причины	транспортные несчастные случаи	самоубийства	
Республика Башкортостан	24,6	76,5	204,1	39,9	44,1	196,9	32,4	53,4	223,2
в том числе по социально-экономическим зонам:									
Центральная	30,0	70,0	168,5	28,2	31,4	151,3	22,8	27,6	194,8
Южная	24,6	81,3	255,2	47,0	65,2	215,7	38,6	42,1	243,0
Западная	15,6	73,3	173,7	44,8	44,6	207,0	43,1	74,5	206,3
Северо-западная	22,5	77,9	231,8	54,8	43,8	199,6	38,3	75,4	207,8
Северо-восточная	12,0	103,5	258,1	31,5	37,5	289,6	48,0	115,5	307,3
Уральская	27,2	84,4	240,1	47,9	44,2	263,2	42,6	94,5	274,9
Северная	8,0	95,9	214,2	62,3	86,3	327,7	41,6	135,9	294,2

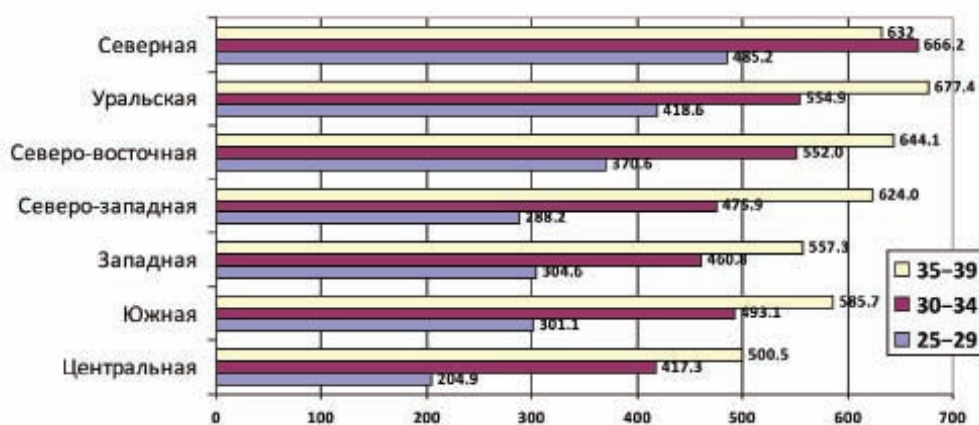
Источник: Рассчитано по данным Башкортостанстата.

Рассмотрим подробнее интенсивность смертности по возрастным группам. В северной и уральской социально-экономических зонах молодое население (25–29 лет) в 2012–2013 гг. умирало в 1,5–2 раза чаще, чем в центральной (рис. 2.4.2). В возрастах 30–34 и 35–39 лет ситуация несколько выравнивается, но интен-

сивность в северной, уральской и северо-восточной зонах остается заметно более высокой. Заметны различия между социально-экономическими зонами и в показателях, характеризующих здоровье населения и развитие системы здравоохранения (см. табл. 2.4.7).

Рис. 2.4.2

Смертность населения в возрасте от 25–39 лет по социально-экономическим зонам в 2012–2013 гг., на 100 000 человек населения



Источник: Рассчитано по данным Башкортостанстата.

Таблица 2.4.7

Показатели здоровья и системы здравоохранения по социально-экономическим зонам РБ

	Зарегистрировано больных с диагнозом, установленным впервые в жизни, на 1000 населения				На 10 000 человек приходится					
			в том числе		численность врачей	2006		2014		число коек
	2006	2013	0–17 лет	18 и старше		численность среднего медперсонала	число коек	численность врачей	численность среднего медперсонала	
Республика Башкортостан	873,8	841,3	1 616,5	632,9	43,1	113,8	95,3	42,7	108,4	84,7
в том числе по социально-экономическим зонам:										
Центральный с республиканскими учреждениями	846,1	818,1	1 567,0	636,8	42,3	84,5	65,0	69,1	117,1	113,2
Южная	931,5	885,7	1 848,9	628,2	29,4	104,7	85,7	27,7	98,8	75,3
Западная	790,5	774,5	1 522,9	570,3	23,6	108,0	69,8	24,3	98,9	61,9
Северо-западная	861,8	864,5	1 664,5	643,6	25,1	93,4	64,4	24,4	85,9	56,8
Северо-восточная	780,7	922,3	1 526,3	718,9	19,5	105,6	75,8	29,6	118,8	70,0
Уральская	920,5	852,5	1 462,3	647,2	24,6	107,4	77,2	23,8	106,0	70,4
Северная	829,4	742,0	1 323,3	564,9	18,9	99,8	66,3	22,6	92,8	47,1

*Без республиканских учреждений

Источник: Рассчитано по данным Башкортостанстата.

Почти во всех социально-экономических зонах (кроме северо-западной и северо-восточной) показатели заболеваемости снизились, что, может быть связано с низким уровнем доступности услуг здравоохранения и пассивностью населения. Заболеваемость детей и подростков до 18 лет выше, чем у взрослых во всех соци-

ально-экономических зонах, что также связано с лучшей организацией системы учреждений здравоохранения для детей. К сожалению, после 18 лет учет больных по возрастным группам не ведется. Однако очевидно, что высокая смертность трудоспособного населения и относительно низкая его обрачае-

мость к услугам здравоохранения (особенно мужчин), выявляющаяся в социологических исследованиях, наряду с увеличением численности пожилых, ставит на повестку дня необходимость качественных изменений в системе здравоохранения.

Таким образом, трудовой потенциал республики сосредоточен в наиболее развитых социально-экономических зонах республики: в них находятся промышленные, образовательные, культурные центры. При этом сельские и отдаленные районы Башкортостана пока служат источником пополнения трудовых ресурсов республики: в них достаточно высока интенсивность рождаемости, оттуда исходят миграционные потоки молодежи. Однако из-за малочисленности репродуктивного контингента они вносят все меньший вклад в объем рождений. Не прекращающийся отток населения ведет к тому, что эти источники пополнения трудоспособного населения в скором времени могут себя исчерпать.

Налицо повышение контрастности депрессивных территорий с социально-экономической стабильностью в центре и западных регионах республики. Как индикатор – разрыв в показателях ожидаемой продолжительности жизни. Общая неблагоустроенность отдельных территорий, повышенная миграционная мобильность и отсутствие условий для социальной мобильности ведут к социальной дезадаптации их населения, что отражается в высоких показателях смертности, в первую очередь, от самоубийств.

В сложившейся ситуации республике требуется взвешенная политика, направленная на рациональное перераспределение населения, децентрализацию и развитие разнонаправленных территориальных кластеров (индустриальных, образовательных, аграрных, культурных, туристско-рекреационных и др), охватывающих все социально-экономические зоны республики.

ВСТАВКА 2.9

**ОТДЕЛЬНЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ (ПОКАЗАТЕЛИ) ЭФФЕКТИВНОСТИ
РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ
«РАЗВИТИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН»**
(в ред. Постановления Правительства РБ от 18.04.2014 № 189)

№ п/п	Наименование целевого индикатора (показателя)	Единица измерения	Динамика количественных значений целевых индикаторов (показателей) по годам					
			2015	2016	2017	2018	2019	2020
Государственная программа «Развитие здравоохранения Республики Башкортостан»								
1	Ожидаемая продолжительность жизни при рождении	лет	72,2	72,7	73,4	74,0	74,1	74,2
2	Смертность населения от всех причин	случаи на 1 тыс. населения	13,0	12,8	12,5	12,0	11,9	11,8
4	Младенческая смертность	случаи на 1 тыс. детей, родившихся живыми	7,3	7,2	7,1	7,0	6,9	6,8
5	Обеспеченность населения врачами	врачи на 10 тыс. населения	40,9	41,0	41,1	41,1	41,1	41,2
15	Количество дней работы койки ЛПУ в год	дни	340,4	340,5	340,7	340,8	340,9	341,0
16	Средняя длительность лечения больного в стационаре	дни	12,7	12,5	12,0	11,0	10,8	10,5

Источник: Постановление Правительства РБ от 30.04.2013 № 183 (ред. от 18.04.2014) «Об утверждении государственной программы "Развитие здравоохранения Республики Башкортостан"». Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».

2.5. Выводы и рекомендации

С 2007 г. в России начался период снижения численности населения в трудоспособном возрасте. При этом от текущего момента до прогнозируемого минимума еще достаточно далеко. Только за 2014 г. численность населения России в трудоспособном возрасте снизилась более чем на 1 млн человек. Оно могло быть еще больше, если бы не миграционный прирост, который составил по итогам 2013 г. 296 тыс. человек.

Современная структура российской миграции такова, что из всех миграционных передвижений более 90% составляют передвижения населения внутри страны, из которых более половины – миграция внутрирегиональная, и порядка 45–47% – миграция между субъектами России. Три четверти миграционных передвижений приходится на лиц в трудоспособном возрасте.

Перспектива длительного и заметного снижения численности населения в трудоспособном возрасте ставит перед российскими регионами вопросы по изысканию потенциальных источников пополнения трудовых ресурсов и, в не меньшей степени, – вопросы развития человеческого потенциала в регионе.

Как и в других субъектах Российской Федерации, на формирование и изменение численности трудоспособного населения Республики Башкортостан оказывают влияние как демографические, так социально-экономические факторы: различие в численности поколений, низкая для воспроизводства населения рождаемость и высокая преждевременная смертность. На состав и качественные характеристики населения республики оказывают влияние миграционные процессы, общее состояние здоровья населения.

К особым факторам влияния на формирование численности и состава трудовых ресурсов в Республике Башкортостан относятся:

- этнический состав населения, который распространяет свое влияние от процессов создания семьи, ее жизненного уклада, интенсивности рождаемости, до выбора профессии, пространственной мобильности населения;
- высокий удельный вес сельского населения, также отличающегося от городского экономической, миграционной активностью,

по уровню образования и профессиональному составу и т.д.

Для Республики Башкортостан, демографического региона-донора, в настоящий момент необходимо очень внимательно относиться к своему населению и потенциальной угрозе его резкого сокращения. Вследствие стабильно высокого по российским меркам уровня рождаемости, влекшего в предшествующие десятилетия за собой некоторую переизбыточность населения в трудоспособном возрасте, республика могла «позволить» себе достаточно спокойно отпускать часть своего населения (учащаяся молодежь, специалисты, рабочие кадры) в другие регионы страны. Экономикой республики текущий объем снижения численности населения в трудоспособном возрасте воспринимается пока относительно безболезненно. Но это только до определенного времени, поскольку интенсивность действий других субъектов РФ по привлечению к себе трудовых мигрантов российского происхождения будет только нарастать.

Основными путями решения проблемы дефицита трудовых ресурсов могут быть следующие:

- рациональное использование имеющихся человеческих ресурсов, в т.ч. проведение мероприятий по их территориальному перераспределению, повышение экономической активности всего населения, в т.ч. лиц пенсионного возраста;
- повышение производительности труда, в т.ч. и за счет внедрения технических и технологических новшеств;
- повышение профессиональной мобильности населения, расширение полипрофессиональности; проведение мероприятий по снижению разбалансированности профессиональной подготовки и спроса профессий на рынке труда;
- снижение потерь за счет временной нетрудоспособности, связанной с болезненностью населения, и снижение преждевременной смертности; повышение культуры самосохранительного поведения;
- меры по повышению привлекательности региона, эффективности миграционных передвижений, в т.ч. внутри региона; стимулирование приезда молодых мигрантов из других регионов страны.

Вне зависимости от выбранной стратегии, одной из первоочередных целей развития

должно стать сохранение здоровья населения. Выработанная странами-членами Европейского региона ВОЗ новая политика в области здравоохранения (см. Вставку 2.1) построена на понимании взаимозависимости уровня здоровья с доступностью образования, полноценным трудоустройством, условиями жизни и уровнем дохода.

Развитие системы здравоохранения и уровень санитарной культуры, экологическая обстановка и криминогенная ситуация, уровень благосостояния и эмоциональная нагрузка, интенсивность труда и возможности организации досуга и отдыха – все это разные факторы влияния на один большой социальный процесс – человеческую Жизнь.

Разнообразие факторов влияния на состояние здоровья общества, несомненно, усложняет выстраивание политики в области развития системы здравоохранения и здоровьесберегающего поведения населения. Тем более, что современное понятие «система здравоохранения» видится в самом широком смысле: от профессионального обучения, научных исследований и производства, учреждений здравоохранения и их материального оснащения, работы персонала и уровня заработной платы медиков, каналов финансирования системы, законодательной и нормативной базы, до пропаганды здорового образа жизни, обучения населения навыкам самосохранительного поведения и оказания первой помощи.

В России в период реформ ярко обозначились проблемы в медицинском обслуживании населения: дефицит финансирования, слабая обеспеченность медицинских учреждений современной аппаратурой, низкое качество предоставляемых медицинских услуг и неудовлетворенность населения медицинской помощью. Особенно остро встали проблемы в сельской местности – территориальная удаленность стационаров, низкое качество и недоступность медицинских услуг, нехватка квалифицированных кадров.

С начала реализации приоритетного национально проекта «Здоровье» сделано немало. В регионах, в т.ч. и Республике Башкортостан мероприятия проекта помогли: укрепить материально-техническую базу лечебно-профилактических учреждений, приобрести необходимое лечебно-диагностическое оборудование и санитарный транспорт; повысить размер заработной платы и улучшить условия труда медицинских работников и др.

Разработаны и реализуются общегосударственные и региональные программы. Для функционирования и развития системы здравоохранения затрачиваются огромные средства. Только на реализацию долгосрочной целевой программы «Развитие здравоохранения Республики Башкортостан на 2013–2020 гг.» общий объем финансирования должен составить 647 млрд руб. из всех источников финансирования.

О том, что в сфере здравоохранения республики еще много нерешенных проблем говорит анализ уровня и структуры смертности населения. Положительная на первый взгляд динамика снижения заболеваемости в действительности связана со снижением уровня выявляемости заболеваний на ранних стадиях. Это проявляется в том, что смертность по отдельным причинам молодеет. Медики в данном случае будут говорить о пассивности и безответственности населения, население будет жаловаться на недоступность или дороговизну медицинской помощи. Обе стороны в чем-то будут правы: естественным желанием для самого человека должно быть стремление прожить долгую и полноценную жизнь, а задача медицины – своевременно ему в этом помочь.

В республике необходимо обратить особое внимание на развитие системы профилактики и ранней диагностики с привлечением современных технологий и высококвалифицированных специалистов, в т.ч. узкого профиля (кардиологи, онкологи, неврологи и др.). Кроме этого, целесообразно было бы предусмотреть наиболее удобный режим приема в медицинских учреждениях для работающего населения. Другой вариант – разделить амбулаторно-поликлиническое медицинское обслуживание на детское, взрослое до пенсионного возраста и взрослое в пенсионном возрасте. Кроме улучшения качества обслуживания населения, «возрастное» разделение в деятельности медицинских учреждений может оказать позитивное воздействие на состояние здоровья трудоспособного населения, отличающегося достаточно низкой активностью в обращении за медицинской помощью, в т.ч. и из-за больших временных затрат при обращении в амбулаторно-поликлинические учреждения.

Технологические новшества, в т.ч. компьютерные могут помочь в решении проблемы территориальной удаленности районов и городов от размещения высококвалифицированных

специалистов. Дистанционное консультирование, электронная пересылка результатов диагностики на любые расстояния, использование возможностей видеоконференций и другие достижения уже активно используются в практике частных клиник. Государственная медицина также не сможет развиваться без применения новых технологических подходов.

Сложившаяся структура производства, особенно в городах республики, требует постоянного внимания к условиям труда, их текущей и долговременной опасности для здоровья самих работников и их будущих детей. Социальная ответственность крупного бизнеса должна проявляться как в постоянной работе по модернизации производства в целях снижения травматизма и профессиональной заболеваемости, так и в создании условий для периодического медицинского осмотра персонала.

С точки зрения безопасности труда требует к себе внимания малый бизнес, организация рабочих мест в котором на сегодняшний день остается практически без контроля.

Постоянная недоукомплектованность основных видов медицинских учреждений – серьезный фактор снижения качества и доступности медицинских услуг. Для привлечения в отрасль уже подготовленных, но не работающих по профессии квалифицированных кадров, а также талантливой молодежи необходимо поднять престиж медицинских профессий. Но решение данной задачи нельзя воспринимать только как вопрос поднятия заработной платы. Сегодня повышение уважения к труду медицинского работника и доверия к медикам у всего населения не менее важно. Сделать это без повышения качества подготовки кадров и постоянной работы по поднятию квалификации медперсонала, наверное, нельзя. При этом в республике есть образовательные учреждения как высшего, так и среднего профессионального медицинского образования, вполне способные обеспечить потребность больниц и поликлиник республики в кадрах.

Система общего и профессионального образования также должна стать участником

процесса формирования у молодежи знаний и навыков, связанных с сохранением здоровья. Особое внимание надо уделить программе учебного курса по основам безопасности жизнедеятельности (ОБЖ), который целесообразно проводить на всех ступенях общего образования с 1-го по 11-й классы. Результатом изучения данного курса должно стать предотвращение ситуаций попадания детей и подростков в экстремальные ситуации, воспитания в них бережного отношения к собственному здоровью и жизни окружающих людей. Программа курса может включать: освоение практических навыков оказания первой помощи, правил поведения в экстремальных ситуациях, изучение основ социальной психологии для повышения навыков коммуникации, получение знаний о том, как выходить из сложных жизненных ситуаций). Участниками учебного процесса могут и должны стать практики: медики, сотрудники МЧС и МВД, профессиональные психологи и т.д. На сегодняшний день отсутствие элементарных знаний у населения правил поведения при пожарах, наводнениях и других стихийных бедствиях, неумение оказать первую помощь «уносит» много жизней.

Необходимы скоординированные действия всех социальных институтов (семьи, учреждения общего и профессионального образования, здравоохранения, спорта, молодежных организаций и т.д.) для формирования здоровьесберегающего поведения у всего населения посредством: пропаганды здорового образа жизни, поддержки соответствующих благотворительных акций и инициатив; распространения массовых форм физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой и туристской работы среди населения; совершенствования профилактических мероприятий по укреплению здоровья детей и подростков для снижения травм и отравлений, борьбы с курением, алкоголизмом и наркоманией; развития профилактической работы среди детей, подростков и молодежи, направленной на выработку психологического иммунитета и формирование здорового образа жизни; обеспечения функционирования молодежных и семейных клубов, пропагандирующих здоровый образ жизни.

Глава III

ОБРАЗОВАНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ



3.1. Воспроизводство образовательного потенциала населения

Образование – это ключ к формированию человеческого потенциала и к расширению возможностей прожить достойную жизнь. Население Республики Башкортостан, как и Российской Федерации в целом, остается одним из самых образо-

ванных в мире. На протяжении последних ста лет в регионе, как и в стране, наблюдается развитие образовательного потенциала взрослого населения.

Воспроизводство образовательного потенциала взрослого населения на территории Башкортостана отслеживается по данным всероссийских переписей. К 1-й переписи населения 1897 г. грамотным был каждый пятый житель, к последней ВПН-2010, – практически все жители (см. табл. 3.1.1).

Таблица 3.1.1

Грамотность населения Башкортостана в динамике с 1897 по 2010 гг., в возрасте от 16 до 50 лет, %

Год	Данные переписей населения в РБ, %
	<i>Всероссийская перепись населения в Уфимской губернии</i>
1897	22,2
1920	28,7
	<i>Перепись населения в Башкирской АССР</i>
1926	45,3
	<i>Учет Башнаркомпроса</i>
1932	78,1
1933	84,1
	<i>Всесоюзные переписи населения*</i>
1939	77,4**
1959	67,4
1970	78,0
1979	87,2
1989	92,6
	<i>Всероссийские переписи населения</i>
2002	98,8
2010	99,6

Источник: Башкортостан на рубеже веков. История и современность: стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Уфа: Китап, 2007. С. 206; Население Башкортостана: XIX–XXI вв.: стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Уфа: Китап, 2008. С. 18; Уровень образования населения Республики Башкортостан по данным ВПН-2010: стат. сб. В 2 ч. Ч.1. Уфа: Башкортостанстат, 2013. С. 10–11.

Примечания:

* к безграмотным отнесены те, кто не имеет начального образования, т.к. неграмотные не были выделены в отдельную группу; **грамотные указаны в возрасте от 9 лет.

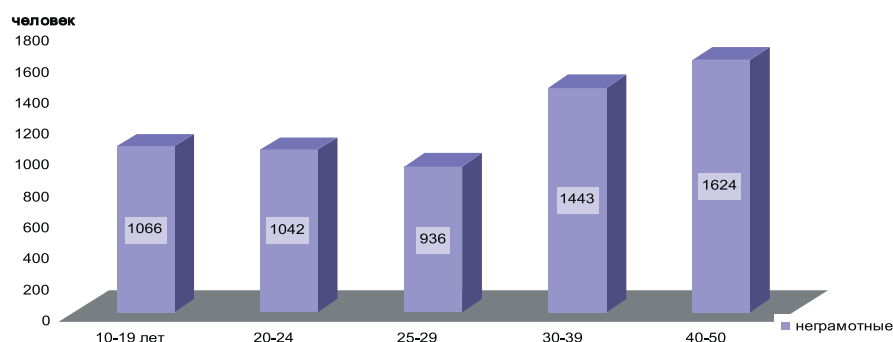
* Глава подготовлена при финансовой поддержке РГНФ «Человеческий капитал Башкортостана: перспективы накопления и реализации» (2014–2015 гг. № 14-13-02021).

По данным ВПН-2010, уровень образования взрослого населения республики продолжает расти, но средние темпы роста ниже, чем в России и в Приволжском федеральном округе. В Башкортостане среди населения в возрасте 15 лет и старше доля лиц с основным общим образованием и выше в 1989 г. составила 78,8%, в 2002 г. – 89,7, в 2010 г. – 92,8. С 2002 по 2010 год в 2 раза снизилась доля неграмотного населения республики.

Сохранение части населения без образования связано с наличием поколений людей старше 60 лет, людей с тяжелыми формами физического, психического, умственного нездоровья, а также с безнадзорностью и беспризорностью детей. Доля неграмотного населения составила 0,4%. Однако, если раньше неграмотными были самые старшие возрастные когорты, то сегодня такой зависимости нет (см. рис. 3.1.1).

Рис. 3.1.1

Распределение неграмотного населения Башкортостана по возрастным группам от 10 до 50 лет, человек



Источник: Уровень образования населения Республики Башкортостан по данным ВПН-2010. С. 138–139.

Статистические данные показывают неравномерность развития образовательного потенциала населения в зависимости от возраста, пола, от места проживания.

Дифференциация образовательного потенциала по возрасту. Уровень образования возрастных когорт населения Башкортостана различен. Данные ВПН-2010 позволяют проследить динамику образования возрастных групп (см. табл. 3.1.2). Образовательный потенциал возрастной группы

25–29 лет сильно отличается от других. Это первая группа, возраст которой уже позволил пройти все ступени образования: от неполного общего до послевузовского. Их профессионально-квалификационные компетенции сформированы в условиях модернизации и не достигли распада. Доля имеющих высшее образование среди 25–29-летних соответствует показателю в развитых странах. Это самая высокообразованная группа.

Таблица 3.1.2

Население Республики Башкортостан в возрасте 10–50 лет, обучающиеся и не обучающиеся в образовательных учреждениях, по уровню образования

Возраст /лет	Указавшие уровень образования	В т.ч., в % к указавшим уровень образования:								
		имеющие профессиональное образование					имеющие общее образование			Не имеющие начального образования
		после-вузовское	высшее	неполное высшее	среднее	начальное	среднее (полное)	основное	начальное	
Население, обучающееся в образовательных учреждениях										
Всего:	637 999	1 226	24 171	99 184	58 790	15 304	94 323	12 8943	212 825	3 233
10–19	44 3885	-	-	2,98%	2,62%	1,58%	16,10%	28,10%	47,86%	0,72%
20–24	125 434	0,25%	7,27%	50,41%	21,14%	4,00%	14,32%	2,40%	0,20%	0,01%
25–29	35 534	1,40%	21,38%	37,28%	27,13%	4,23%	6,48%	1,89%	0,19%	0,01%
30–39	25 066	1,29%	22,22%	30,94%	32,15%	4,95%	6,76%	1,52%	0,15%	0,02%
40–50	8 080	1,10%	23,40%	21,30%	36,58%	6,39%	9,31%	1,60%	0,31%	0,01%
Население, не обучающееся в образовательных учреждениях										
Всего:	1 712 603	11509	382189	25600	693804	212981	275229	92021	11909	7361
10–19	29 591	-	-	1,18%	25,54%	15,82%	0,30%	20,09%	4,10%	4,19%
20–24	229 348	0,45%	18,71%	2,28%	40,77%	14,09%	15,65%	6,76%	0,75%	0,54%
25–29	291 241	1,18%	31,83%	2,06%	35,49%	10,46%	12,88%	5,07%	0,61%	0,40%
30–39	508 526	0,89%	25,96%	1,43%	39,34%	11,44%	14,52%	5,43%	0,64%	0,35%
40–50	653 897	0,39%	17,52%	1,03%	44,24%	13,36%	18,26%	4,31%	0,60%	0,30%
Все население, человек										
Всего:	2 350 637	12 736	406 366	124 784	752 605	228 286	369 561	220 967	224 737	10 595

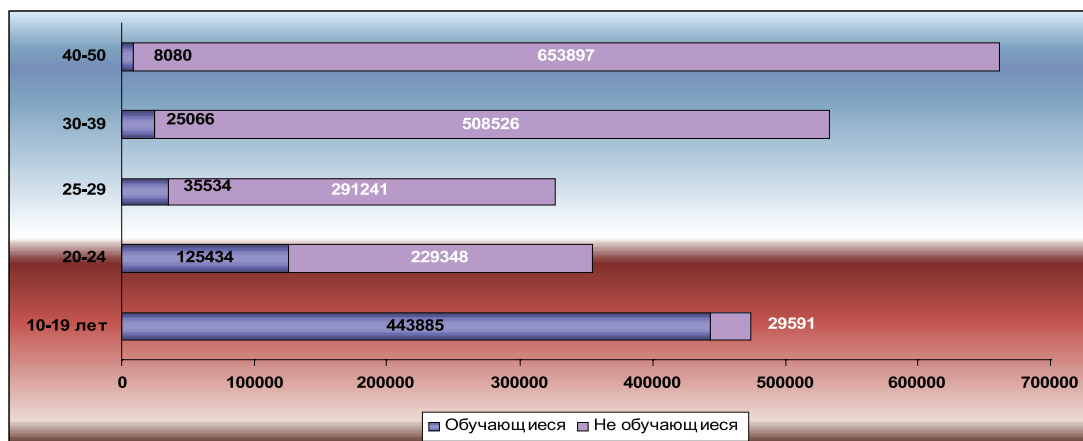
Источник: Уровень образования населения Республики Башкортостан по данным ВПН-2010. С. 138–139.

Данные ВПН-2010 показывают, что повышением уровня своего образования охвачен каждый 4-й житель республики. Динамика числа учащихся с возрастом отрицательная.

Однако важно то, что обучением охвачены все когорты от 10 до 50 лет (см. рис. 3.1.2).

Рис. 3.1.2

Распределение обучающегося и не обучающегося населения Башкортостана по возрастным группам



Источник: Уровень образования населения Республики Башкортостан по данным ВПН-2010. С. 138–139.

Проблемную группу составляют дети 6–9 лет, которые не посещают дошкольные детские учреждения и школы (см. табл. 3.1.3). Возникают вопросы о подготовленности детей, достигших школьного возраста к обучению в школе.

В регионе фактически отсутствует развитие инфраструктуры системы образования. Идет сокращение учреждений образования всех уровней, за исключением дошкольного. Это обстоятельство сдерживает расширение доступности образования, несмотря на снижение общей численности учащихся.

Таблица 3.1.3

Посещение дошкольных и общеобразовательных учреждений детьми в возрасте 6–9 лет

	Указавшие посещение	Не посещающие	Доля не посещающих
	детских садов и школ, человек	детские сады и школы, человек	детские сады и школы, %
Российская Федерация	14 594 665	5 090 359	34,88
Приволжский федеральный округ	3 046 245	1 009 231	33,13
Республика Башкортостан	472 227	175 555	37,18

Источник: Уровень образования населения Республики Башкортостан по данным ВПН-2010. С. 30.

Для развития республики важен вклад людей всех возрастов, но особый интерес представляет население в возрасте активной трудоспособности, имеющее профессиональное образование, а среди них – высшее. По итогам ВПН-2010 на каждую 1000 человек данного возраста в Башкортостане приходится 643 человека с профессиональным образованием, в России – 648. Среди населения респу-

блики в возрасте 25–29 лет профессиональное образование имеют уже 822 человека из каждой тысячи, в России – 773¹. Переписи населения показывают рост числа людей со средним профессиональным, незаконченным высшим и с высшим образованием. Динамику снижения среди уровней профессионального образования имеет только начальное.

ВСТАВКА 3.1

«Народный университет третьего возраста»

Цели республиканской целевой программы «Народный университет третьего возраста»:

- повышение уровня и качества жизни людей пожилого возраста;
- создание благоприятных условий для самообразования и самосовершенствования пожилых людей;
- создание условий для продолжения активного образа жизни пожилых людей, их полноценного участия в жизни общества;
- обучение людей пожилого возраста новым знаниям, умениям и навыкам;
- содействие улучшению здоровья и физической активности пожилых людей;
- формирование и развитие среды общения для людей пожилого возраста.

Задачи:

- создание условий для адаптации в современном обществе людей пожилого возраста;
- использование в полной мере потенциала пожилых людей, умудренных жизненным и профессиональным опытом;
- укрепление материально-технической базы учреждений социального обслуживания населения и оказание адресной социальной помощи неработающим пенсионерам, являющимся получателями трудовых пенсий по старости и по инвалидности, за счет субсидии, предоставленной из бюджета Пенсионного фонда Российской Федерации бюджету Республики Башкортостан, и средств бюджета Республики Башкортостан, выделенных на условия софинансирования указанных расходов

¹ Статистический аспект уровня образования населения Республики Башкортостан. Аналитическая записка. Уфа, 2012. С. 3–4.

ВСТАВКА 3.1 (окончание)

Любой пожилой житель Башкортостана – женщины старше 55 лет и мужчины старше 60 лет могут бесплатно посещать занятия по следующим направлениям: компьютерная грамотность; английский, французский, башкирский языки; основы семейной психологии, основы и методология личной гигиены и лечебной физкультуры, современные технологии в плодоовощеводстве, правовая грамотность, финансовая грамотность, управление многоквартирным домом.

Право на бесплатное обучение в рамках Программы предоставляется один раз в год. Для того, чтобы им воспользоваться, надо обратиться в районное управление труда и социальной защиты населения Минтруда РБ по месту жительства.

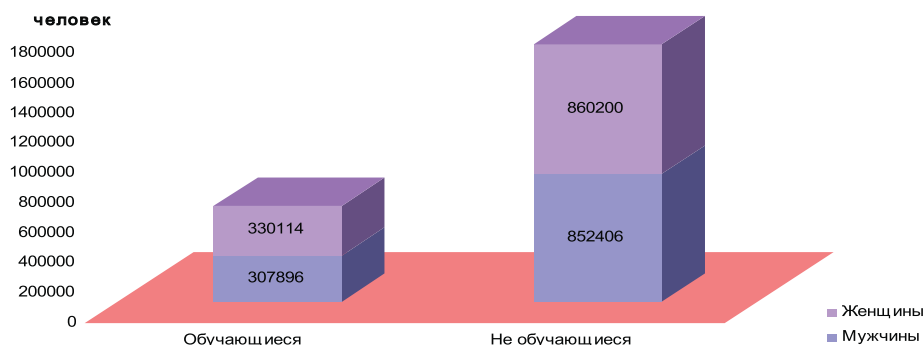
Источник: О республиканской целевой программе «Народный университет третьего возраста» на 2011–2013 годы (с изменениями на 24 февраля 2014 года). URL: // <http://docs.cntd.ru/document/935122419> (дата обращения: 24.06.2015).

Воспроизводство образовательного потенциала взрослого населения по полу. Все переписи населения до 1989 г. показывали более высокий уровень образования мужчин. В старших поколениях значительная доля женщин не имела даже начального образования². Результаты двух переписей XXI в. демонстрируют более высокий уровень образования у женщин, чем у мужчин. Это указывает на изменение в обществе пред-

ставлений о роли образования в жизни мужчин и женщин. Увеличивается доля мужчин без профессионального образования, их число превышает число женщин с общим образованием. Чем моложе возрастная группа, тем больше мужчин, не имеющих профессионального образования, по сравнению с женщинами. Учащиеся женщины имеют численный перевес над повышающими образование мужчинами.

Рис. 3.1.3

Распределение обучающегося населения Башкортостана от 10 до 50 лет по полу, человек



Источник: Уровень образования населения Республики Башкортостан по данным ВПН-2010. С. 55.

Неравенство в уровне образования между городскими и сельскими жителями. Городское население образованнее сельского в силу ряда причин. Среди основных: различия в характере труда в городской и сельской местности, не развитость рынка труда в селах, дефицит средне- и высококвалифицированных рабочих

мест, низкий уровень доходов. Низкий уровень образования сельского населения связан с ограниченным доступом для его получения детьми и для его повышения взрослыми. Разрыв в уровнях образования городского и сельского населения сокращается (см. рис. 3.1.4). Однако среди городских жителей в два раза больше лиц

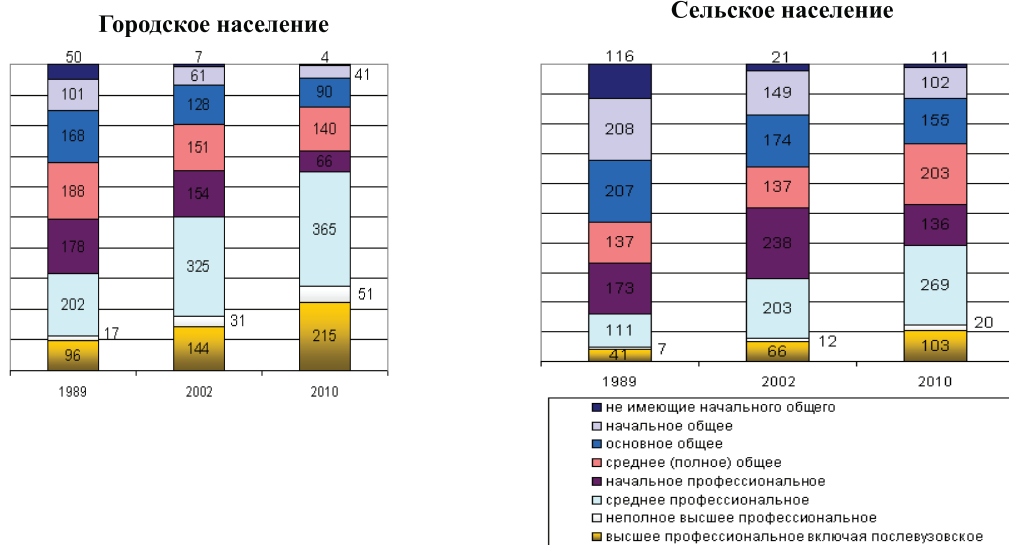
² Статистический аспект уровня образования населения Республики Башкортостан. Аналитическая записка. С. 16.

с высшим образованием. Инфраструктура для накопления образовательного профессионального потенциала более развита в столице и в крупных городах республики. По данным социологического исследования «Трудовые ресурсы,

занятость и человеческое развитие» 2012 г., в сельской местности жители не удовлетворены возможностями получения качественного образования желаемого уровня и возможностями повышения квалификации.

Рис. 3.1.4

Динамика уровня образования городского и сельского населения, на 1000 человек в возрасте 15 лет и более



Источник: Образование и культура в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2012. С. 13.

Образовательный потенциал взрослого населения республики в субрегиональном разрезе значительно дифференцирован. Наиболее качественным образовательным профессиональным потенциалом обладает центральная

СЭЗ, а наименьшим – северная. Без учета столичных образовательных ресурсов, центральная СЭЗ смещается на 5-ю позицию. Уфа – центр притяжения квалифицированных кадров.

Таблица 3.1.4

Образовательный потенциал населения в социально-экономических зонах Башкортостана, %

СЭЗ	Указавшие уровень образования	Профессиональное образование				Общее образование			Не имеют начального образования	Из них неграмотные	
		Послевузовское	ВПО	Неполное высшее	СПО	НПО	Среднее полное	Основное			Начальное
Центральная	100	0,7	23,1	5,9	34,1	4,6	16,2	10,2	4,7	0,4	0,3
Западная	100	0,3	12,9	2,6	34,5	12,0	16,5	12,8	7,7	0,6	0,4
Южная	100	0,3	13,6	3,0	34,1	12,4	15,2	11,7	7,0	0,6	0,4
Северо-западная	100	0,6	13,8	2,8	35,9	9,9	16,5	12,1	7,6	0,9	0,6
Северо-восточная	100	0,3	10,0	1,9	28,0	14,5	19,5	16,4	8,6	0,8	0,4
Уральская	100	0,3	14,3	3,2	33,6	8,6	20,2	12,3	6,9	0,7	0,5
Северная	100	0,4	15,8	3,6	33,4	9,8	16,8	12,0	6,8	0,7	0,4
Республика Башкортостан	100	0,4	14,8	3,3	33,4	10,3	17,2	12,5	7,1	0,6	0,4

Источник: Уровень образования населения Республики Башкортостан по данным ВПН-2010. С. 56–89.

Более половины жителей всех сзз РБ имеют профессиональное образование разного уровня. В северо-восточной и в уральской сзз доли профессионально-образованного

взрослого населения ниже, чем в среднем по республике.

Таблица 3.1.5

Доли лиц, имеющих профессиональное образование по социально-экономическим зонам Башкортостана, %

СЗЗ	%
Центральная	68,4
Западная	62,3
Южная	63,4
Северо-западная	63,0
Северо-восточная	54,7
Уральская	60,0
Северная	63,0
Республика Башкортостан	62,2

Источник: Уровень образования населения Республики Башкортостан по данным ВПН-2010. С. 56–89.

На муниципальном уровне образовательный потенциал населения в значительно большей мере сконцентрирован в городах республики.

Чем выше доля урбанизированного населения, тем выше образовательный потенциал.

Таблица 3.1.6

Муниципальные образования Башкортостана, лидирующие и отстающие по образовательному потенциалу, %

№	Муниципальное образование	Доля лиц с высшим профессиональным образованием	Муниципальное образование	Доля лиц, не имеющих общего начального образования
1.	г. Уфа	27,8	Краснокамский район	3,0
2.	г. Межгорье	19,2	Бакалинский район	1,9
3.	г. Дюртюли, г. Учалы	19,1	Архангельский район	1,8
4.	Уфимский район	19,0	Баймакский район	1,7
5.	г. Стерлитамак	17,8	г. Благовещенск	1,4
.....
73.	Белокатайский район	8,9	г. Бирск	0,5
74.	Иглинский район	8,8	г. Сибай, пгт. Чишмы	0,4
75.	Мишкинский район	8,7	г. Туймазы, г. Учалы	0,3
76.	Архангельский район, Караидельский район	8,6	г. Уфа	0,2
77.	Ермекеевский район	8,3	г. Межгорье	0,1

Источник для расчетов: Уровень образования населения Республики Башкортостан по данным ВПН-2010. 2013. С. 56–89.

Таблица 3.1.6 показывает, что разница между максимальной и минимальной долями жителей муниципальных образований с высшим профессиональным образованием составила 19,5%³. Если в столице республики практически каждый 4-й житель имеет высшее образование, то в Ермакеевском районе – только каждый 12-й. Разрыв между долями лиц, не имеющих начальное общее образование, меньше – 2,9%⁴.

Среди занятых за последние 20 лет в 2 раза возросло число работников со средним специальным и с высшим образованием. Согласно ВПН 2002 и 2010 гг., несмотря на численный рост лиц с профессиональным образованием, их доля среди занятых незначительно снизилась. Воспроизводство профессионального образовательного потенциала в регионе является преимущественно простым, что не способствует достижению стратегической цели РФ – построения инновационного общества.

Таблица 3.1.7

Изменение уровня образования занятого населения в Республике Башкортостан, по данным переписей населения

Уровень образования	Население по уровню образования, тыс. чел.			На 1000 чел. в возрасте 15 лет и более		
	1989	2002	2010	1989	2002	2010
Все занятое население в возрасте 15 лет и более	1965	1691	1767	1000	1000	1000
в том числе имеют образование:						
<i>Профессиональное:</i>						
высшее (включая послевузовское)	200	297	437	102	175	247
неполное высшее	21	42	67	11	25	38
среднее	433	644	730	220	381	413
начальное	473	388	195	241	229	111
<i>Общее образование:</i>						
среднее (полное)	395	228	255	201	135	144
основное	266	79	75	135	47	42
начальное	155	13	9	79	8	5
Не имеют начального общего образования	21	0,5	0,4	11	0,0	0,0
Не указавшие уровень образования	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Источник: Образование и культура в Республике Башкортостан. С. 12.

Процессы воспроизводства образовательного потенциала населения республики находят свое отражение в индексе образования, который рассчитывается в рамках расчетов индекса человеческого развития (ИЧР). В Башкортостане с 2001 г. его динамика показывает как положительные, так и отрицательные изменения. Рост подыиндекса образования сдерживает показатель охвата образованием населения

7–24 лет. По данным Докладов о развитии человеческого потенциала в РФ за 2011 и 2013 гг., республика теряет свои позиции среди регионов. По индексу образования Башкортостан переместился с 35-го на 38-е место среди субъектов РФ. Однако с начала XXI в. впервые было достигнуто максимальное значение индекса образования – 0,917 (2002 г.) (см. табл. 3.1.8).

³ 27,8 (г. Уфа, ЦС) - 8,3 (Ермакеевский район, ЗС) = 19,5%.

⁴ 3,0 (Краснокамский район, С-ЗС) - 0,1 (г. Межгорье, УС) = 2,9%.

Таблица 3.1.8

Динамика индекса образования в Республике Башкортостан

Год	Грамотность населения, %	Доля учащихся (7–24 года), %	Индекс образования
2001	98,8	69,8	0,893
2002	98,8	77,5	0,917
2003	98,8	76,9	0,915
2004	98,8	74,3	0,906
2006	98,8	73,9	0,901
2008	98,8	72,2	0,899
2009	98,8	72,1	0,898
2010	99,6	75,3	0,915
2011	99,6	75,8	0,917

Источники: Данные Докладов о развитии человеческого потенциала в РФ.

Более высокий уровень образования населения расширяет возможности личности в получении высокого уровня дохода, престижного социального статуса. Низкий уровень образования снижает уровень и качество жизни, может вести к социальному напряжению.

По отношению к среднему значению по России индекс образования Башкортостана изменяется неоднозначно, равно как и позиция среди регионов РФ (см. табл. 3.1.9). Разрыв значений индекса образования среди регионов постоянно снижается.

Таблица 3.1.9

Динамика индекса образования Республики Башкортостан

Год / Субъект	2001	2006	2010	2011
Российская Федерация	0,893	0,907	0,916	0,910
Республика Башкортостан	0,894	0,901	0,915	0,919
Позиция по подындексу образования в рейтинге субъектов РФ	16 (вместе с Ивановской и Челябинской областями)	27 (вместе с Камчатской, Смоленской областями, Приморским краем)	38 (вместе с Красноярским и Приморским краями)	26 (вместе с Удмуртской Республикой, Самарской и Саратовской областями)
Позиция по ИЧР в рейтинге субъектов РФ	6	9	18	18

Источники: Доклады о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2001–2013 гг.

Образование было и остается приоритетом в развитии человеческого потенциала. Меняется только его ценностная ориентация для населения: с ценности – цели в советский период, когда достижение образования определенного уровня гарантировало определенный уровень дохода, статус, привилегии; на ценность – средство, когда в современных условиях оно стало инструментом для получения доходов, статуса и привилегий.

3.2. Возможности и ограничения профессионального образования в развитии трудовых ресурсов

нематериальными и кадровыми ресурсами. Процессы модернизации страны и региона приводят к изменениям в системе профессионального образования. С 2005 по 2013 год в РФ, в ПФО и в РБ произошли изменения числе образовательных учреждений, осуществляющих профессиональную подготовку, в численности преподавателей и учащихся (см. Вставку 3.2).

Современная система профессионального образования республики обладает значительными материальными,

ВСТАВКА 3.2

Таблица 1

Число профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих и служащих, специалистов средней и высшей квалификации (на конец 2005 и 2013 гг.)

	2005			2013		
	рабочих и служащих	специалистов среднего звена	специалистов высшего звена	рабочих и служащих	специалистов среднего звена	специалистов высшего звена
Российская Федерация	3 392	2 905/628*	1 068/1 619	1271	2 709/352	969/1482
Приволжский федеральный округ	785	752/116	178/313	242	673/73	143/320
Республика Башкортостан	120	87/22	17/45	95	71/18	11/38

* через «/» указано общее число филиалов ПОО.

Таблица 2

Число студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, специалистов средней и высшей квалификации (на конец 2005 и 2013 гг. в расчете на 10 000 населения)

	2005			2013		
	рабочих и служащих	специалистов среднего звена	специалистов высшего звена	рабочих и служащих	специалистов среднего звена	специалистов высшего звена
Российская Федерация	105	173	493	54	129	331
Приволжский федеральный округ	114	200	469	59	149	376
Республика Башкортостан	126	215	384	82	153	346

ВСТАВКА 3.2 (окончание)

Таблица 3

Численность преподавателей профессиональных образовательных организаций (без учета мастеров производства), осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих и служащих, специалистов средней и высшей квалификации, на конец 2010 и 2013 гг., тыс. человек

	2010 г.			2013 г.		
	рабочих и служащих	специалистов среднего звена	специалистов высшего звена	рабочих и служащих	специалистов среднего звена	специалистов высшего звена
Российская Федерация	29261	119950	356827	13381	112777	319348
Приволжский федеральный округ	5719	28909	67660	2320	26650	59903
Республика Башкортостан	1379	4468	7878	1114	3718	6872

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014: стат. сб. / Росстат. М., 2014. С. 232–278.

С 1995 г. идет сокращение государственных учреждений профессионального образования на всех его ступенях и некоторый рост негосударственных. Численность обучающихся в образовательных учреждениях НПО, СПО и ВПО сокращается. В основном в связи с уменьшением численности поколений соответствующих возрастов. Пропорционально сокращается число студентов, обучающихся по системе целевой контрактной подготовки.

Растет образовательная дистанция. За 5 лет увеличился разрыв с 1,5 до 1,7 раз среди тех, кто получил аттестат об основном общем образовании (9 классов) и о среднем полном, общем образовании (11 классов). На уровне НПО и СПО снижается доля тех, кто продолжает обучение на более высоких уровнях образования. В ВПО – растет число аспирантов.

ВСТАВКА 3.3

Образовательные цензы в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

В соответствии с Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», образовательные уровни (образовательные цензы), установленные до дня вступления в силу Федерального закона, приравниваются к уровням образования:

- начальное профессиональное образование – к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих;
- среднее профессиональное образование – к среднему профессиональному образованию по программам подготовки специалистов среднего звена;
- высшее профессиональное образование – подготовка бакалавра – к высшему образованию – бакалавриату;
- высшее профессиональное образование – подготовка специалиста или магистра – к высшему образованию – специалитету или магистратуре.

Источник: Официальный сайт Министерства образования Республики Башкортостан (дата обращения: 13.08.2013).

Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих. В 2013 г. в по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих обучалось 33 406 человек⁵. По отношению к 2000 г. прием снизился на 1/3. Выпуск квалифицированных рабочих и служащих по отношению к 2000 г. сокращен по профессиям промышленности, сельского хозяйства, строительных, монтажных и ремонтно-строительных работ, служащих. Увеличился выпуск по профессиям общественного питания, торговли и производства пищевой промышленности (в 1,5 раза), транспорта, сферы обслуживания и по профессиям, общим для всех отраслей экономики. Несмотря на сокращение числа образовательных учреждений, готовящих квалифицированных рабочих и служащих, снижение числа обучающихся в них, в настоящее время региональная система подготовки кадров рабочей квалификации самая мощная в России.

Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена. В 2013 г. по программам подго-

товки специалистов среднего звена обучалось 67,4 тыс. человек⁶. По отношению к 2000 г. прием снизился примерно на 1/4. Выпуск специалистов среднего звена государственными образовательными организациями по отношению к 2005 г. сокращен по многим группам специальностей⁷. Выросли объемы подготовки по таким востребованным отраслям высокотехнологичного производства как: химия и биотехнологии, автоматика и управление, геология, разведка и разработка полезных ископаемых, геодезия и землеустройство, авиационная техника, информационная безопасность. Прекращен бюджетный прием на специальности «правоведение», «экономика и бухгалтерский учет».

По числу студентов государственных образовательных учреждений СПО РБ находится в ПФО на 2-м месте (168 чел. на 10 тыс. населения) после Оренбургской области. С 2008 г. рост числа студентов в образовательных госучреждениях СПО произошел по таким группам специальностей, как геология, разведка, разработка полезных ископаемых, геодезия и землеустройство.

ВСТАВКА 3.4

О комплексе мер по совершенствованию системы среднего профессионального образования

Подписанным распоряжением утвержден Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015–2020 гг. (далее – Комплекс мер). Он включает в себя мероприятия по созданию к 2020 г. условий для подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями в половине профессиональных образовательных организаций, а также мероприятия по мониторингу качества подготовки кадров.

Комплекс мер предусматривает три стратегических направления:

- обеспечение соответствия квалификации выпускников требованиям современной экономики;
- консолидация ресурсов бизнеса, государства и сферы образования в развитии системы среднего профессионального образования;
- мониторинг качества подготовки кадров.

Комплексом мер также предусмотрено формирование списка востребованных и перспективных профессий и специальностей среднего профессионального образования с выделением 50 наиболее востребованных и перспективных профессий среднего профессионального образования. Планируется разработать соответствующие профессиональные стандарты и актуализировать федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования.

⁵ Прим.: здесь и далее, если не оговорено, для анализа использованы данные Башкортостанстата // Образование и культура в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2014. С. 96.

⁶ Там же.

^{**} Сравнение с 2000 г. невозможно в связи с изменением Общероссийского классификатора специальностей образования 1994 г.

ВСТАВКА 3.4 (окончание)

Предусмотрено внедрение практико-ориентированных моделей обучения, проведение чемпионатов профессионального мастерства, государственная поддержка в форме субсидий субъектам Федерации на реализацию региональных программ развития среднего профессионального образования, дополнительное профессиональное образование руководителей профессиональных образовательных организаций, апробация моделей по подготовке педагогических кадров для системы среднего профессионального образования.

Также в Комплекс мер включены мероприятия по развитию механизмов оценки и сертификации квалификаций, созданию системы мониторинга качества подготовки кадров.

Комплекс мер включает мероприятия, которые распространяются на инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. В федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования будут учтены особенности реализации образовательных программ для инвалидов. В рамках проведения отраслевых чемпионатов профессионального мастерства, олимпиад и конкурсов будут предусмотрены номинации для участия в них лиц с ограниченными возможностями здоровья и другие.

Кроме того, подписанным постановлением утверждены целевые индикаторы и показатели реализации Комплекса мер на 2015–2020 гг.

Реализация Комплекса мер будет способствовать:

- подготовке кадров с использованием практико-ориентированных методов обучения (не менее половины учебного времени студенты проводят на производственных площадках организаций или в учебно-тренировочных центрах);

- усилению участия работодателей в общественном управлении подготовкой кадров для экономики регионов на этапах планирования, реализации и оценки качества их подготовки, а также последующего трудоустройства;

- развитию системы непрерывной подготовки педагогических и управленческих кадров для системы среднего профессионального образования;

- развитию системы конкурсов и олимпиад профессионального мастерства среди молодежи и молодых рабочих. Будет использоваться как механизм актуализации профессиональных и образовательных стандартов и программ, повышения квалификации преподавателей, профессиональной ориентации детей и молодежи, а также получения ежегодной достоверной информации об уровне подготовки студентов в рамках сформированной системы мониторинга качества подготовки кадров.

В России функционирует около 4 тыс. профессиональных образовательных организаций, в том числе 1,3 тыс. организаций, которые реализуют только программы подготовки квалифицированных рабочих или служащих. Кроме того, программы среднего профессионального образования реализуются более чем в 400 образовательных организациях высшего образования.

Общий контингент обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования составил в 2014 г. 2,8 млн человек (в том числе 0,5 млн человек в вузах).

В профессиональных образовательных организациях работает около 400 тыс. штатных работников.

В 2014–2015 гг. субсидии в объеме 1 087,8 млн рублей ежегодно предоставляются бюджетам 45 субъектов из восьми федеральных округов на укрепление базовых профессиональных образовательных организаций по 15 отраслям экономики.

В 2014 г. создано 158 ресурсных центров, 115 многопрофильных региональных (территориальных) колледжей, 119 отраслевых (высокотехнологичных) центров профессионального образования, сформировано 95 территориально-отраслевых экономических (образовательных) кластеров, внедрено в учебный процесс 2593 единицы современного оборудования, создано 5 093 новых места для обучающихся.

Источник: Распоряжение от 3 марта 2015 г. № 349-р Разработано Минобрнауки России совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти во исполнение поручений Президента России по реализации Послания Президента Федеральному Собранию 4 декабря 2014 г. (Пр-2821 от 5 декабря 2014 г., подпункт 8 пункта 1). URL: // <http://government.ru/docs/17088/> (дата обращения: 21.03.2015).

Высшее профессиональное образование. В 2013 г. в по программам подготовки высшего образования обучалось 143,9 тыс. человек⁷. По отношению к 2000 г. прием почти не изменился. Выпуск специалистов государственными образовательными организациями по отношению к 2005 г. сокращен и по группам направлений, и по группам специальностей: «Металлургия, машиностроение и материалобработка», «Приборостроение и оптотехника», «Электронная техника, радиотехника и связь». Прием увеличился по направлениям и группам специальностей по экономике и управлению, социально-гуманитарным наукам и в сфере обслуживания. В остальных случаях, если наблюдается рост приема по специальности, то падает по направлению и наоборот. Это связано с внедрением новых Федеральных государственных образовательных стандартов.

Среди обучающихся в аспирантуре и докторантуре традиционно численный перевес имеют технические и естественные специальности.

Табл. 3.2.1 показывает рост числа студентов, обучавшихся в государственных учреждениях высшего профессионального образования по источникам финансирования. В учреждениях ВПО за это период оно выросло в 2 раза и составило в 2013 г. более 60%. Доля обучающихся на платной основе в учреждениях СПО с начала 2000-х гг. несколько снизилась. Сегодня примерно каждый 3-й студент ссузов полностью возмещает стоимость обучения.

Таблица 3.2.1

Численность студентов, обучавшихся в государственных учреждениях высшего профессионального образования по источникам финансирования (на начало учебного года), человек

	2000/01	2005/06	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
Численность студентов – всего	88 928	134 754	148 725	150 919	148 080	141 019	136 514
обучавшихся с полным возмещением стоимости обучения	29 824	74 472	90 414	94 569	92 971	87 103	84 365
в % к общей численности студентов	33,5	55,3	60,8	62,7	62,8	61,8	61,8
обучавшихся за счет бюджетов всех уровней	59 104	60 282	58 313	56 350	55 109	53 916	52 149
в % к общей численности студентов	66,5	44,7	39,2	37,3	37,2	38,2	38,2
Принято студентов – всего	24 390	31 513	35 359	33 981	32 405	30 342	30 460
принято с полным возмещением стоимости обучения	12 011	19 251	23 623	22 009	20 974	19 179	18 308
в % к общей численности принятых	49,2	61,1	66,8	64,8	64,7	63,2	60,1
принято за счет бюджетов всех уровней	12 379	12 262	11 736	11 972	11 431	11 163	12 152
в % к общей численности принятых	50,8	38,9	33,2	35,2	35,3	36,8	39,9
Выпущено специалистов – всего	11 106	23 425	23 993	26 107	28 011	27 909	28 977
обучавшихся с полным возмещением стоимости обучения	1 198	12 604	12 889	14 429	16 610	16 918	18 287
в % к общей численности выпуска	10,8	53,8	53,7	55,3	59,3	60,6	63,1
обучавшихся за счет бюджетов всех уровней	9 908	10 821	11 104	11 678	11 401	10 991	10 690
в % к общей численности выпуска	89,2	46,2	46,3	44,7	40,7	39,4	36,9

Источник: Образование и культура в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат. 2013. С. 80–81.

Конкурс при поступлении в государственные (федеральные и региональные) учебные заведения с 2000 по 2013 год вырос в СПО с 1,8 до 2,1 человека на место; в ВПО – с 2,3 до 4,6.

Этот показатель отражает конкурс поданных заявлений, т.к. абитуриенты могут подавать документы в несколько учебных профессиональных заведений страны одновременно.

⁷ Прим.: здесь и далее, если не оговорено, для анализа использованы данные Башкортостанстата // Образование и культура в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2014. С. 96.

Наблюдаются диспропорции в подготовке кадров по различным специальностям и направлениям подготовки. Наиболее популярны экономические, юридические и управленческие направления. Это объясняется стремлением граждан к обладанию хорошими стартовыми трудовыми возможностями, которые дают эти профессии, общим ростом числа хозяйствующих субъектов и спросом на экономико-юридическое сопровождение их деятельности и управление ею. Хотя конкуренция среди этих специалистов на рынке труда одна из самых высоких.

В течение ряда лет в силу демографических причин на рынок образовательных профессиональных услуг выходили малочисленные группы абитуриентов. Это позволило им вне сильной конкуренции достичь более высоких уровней образования. Многие вузы страны и республики, чтобы заполнить вакантные бюджетные места, были вынуждены снижать проходной балл ЕГЭ и обучать изначально менее подготовленных студентов. Данное обстоятельство привело к снижению качества выпускников.

Появление в РФ вузов с новыми статусами: «федеральный» и «научно-исследовательский» и возможностями формирования компетенций для инновационной экономики привело к миграции на учебу части выпускников в те регионы страны, где высшие учебные заведения их получили. В Башкортостане нет вузов с этими статусами и соответствующими им ресурсами. Результатом стало увеличение неравенства выпускников разных регионов, в том числе Башкортостана, а также снижение возможностей получения качественного высшего образования. Для усиления конкурентоспособности системы вузовской подготовки Башкортостана развивается сетевое образование, планируется создание в г. Уфе технополиса.

Регионы с более развитой системой высшего профессионального образования (в соседней Республике Татарстан более 30 вузов, в РБ в 3 раза меньше) создают условия эффективной занятости для лучших выпускников. Многие мигранты на учебу из Башкортостана трудоустраиваются в принимающих регионах страны. Часто талантливые выпускники вузов республики оказываются невостребованными на региональном рынке труда, особенно в условиях кризиса. По этой причине их трудовая деятельность начинается в других субъектах РФ или в других странах, они получают вынужденную отсрочку или стартуют на должностях, требующих более низкой квалификации, что приводит к неэффективной

занятости, к потере социально-экономического капитала. Эти потери несут как молодые работники, так и республика.

Темпы модернизации, инновационное развитие экономики приводят к росту спроса на высококвалифицированный труд и к снижению спроса на профессиональное образование более низких уровней. В Башкортостане наблюдается дефицит и квалифицированных и высококвалифицированных рабочих.

Согласно Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 гг. (от 29 декабря 2014 г., № 2765-р), которая разработана в целях «обеспечения условий для эффективного развития российского образования, направленного на формирование конкурентоспособного человеческого потенциала». Министерство образования и науки РФ планирует сократить число вузов в стране до 40%, число филиалов вузов до 80% при «условии увеличения численности студентов, получающих качественное высшее образование с использованием современного лабораторного оборудования в федеральных и национальных исследовательских университетах». Следовательно, в республике следует ожидать сокращения и без того немногочисленных вузов и оттока талантливых выпускников общеобразовательных учреждений из .

Все это в перспективе может привести к усугублению образовательного межрегионального и субрегионального неравенства, к потере наиболее конкурентоспособного человеческого потенциала республики.

Профессиональное образование в регионе, как и в России в целом, переживает постоянные изменения. Одним из принципов ФЗ «Об образовании в РФ» является «обеспечение права на образование в течение всей жизни в соответствии с потребностями личности»⁸. Согласно данным социологических исследований⁹, респонденты стали чаще сталкиваться с нарушением права на образование и обучение. При этом чем выше уровень образования, дольше обучение опрошенных, тем чаще они сталкиваются с нарушением этого права.

⁸ См.: Статья 3. Основные принципы государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования // ФЗ «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012 г.

⁹ Данные социологического исследования «Развитие человеческого потенциала в РБ», 2007; «Социокультурный портрет РБ», 2011. ИСПИ РБ.

ВСТАВКА 3.5

Институт профессиональных стандартов

В течение последних 20 лет более чем в 100 странах мира идет работа в области создания и внедрения национальных квалификационных структур и стандартов (НКС), национальных систем квалификаций (NQF). Лишь пять из них, в том числе Россия, осуществляют разработку НКС, NQF самостоятельно, для всех остальных Всемирным банком и Европейским союзом в рамках ряда программ, выделяются «донорские материалы и средства».

NQF в Европе представлена рамкой квалификаций, которая содержит количество уровней квалификаций в стране (в разных странах по разному, от 1 до 10); профессиональные стандарты, включающие в себя описание требований к работнику – в виде знаний, умений и навыков, разнесенных по уровням рамки квалификаций, список профессий/квалификаций и программы профессионального обучения, формирующими определенным набор компетенций.

По мнению экспертов, в ситуации ограниченного доступа к природным ресурсам и стремительно изменяющихся экономических условий одним из важнейших условий роста конкурентоспособности является повышение эффективности системы подготовки и постоянного повышения квалификации рабочей силы. Например, для решения этой задачи в Великобритании на национальном уровне разработана система обеспечения качества рабочей силы, в которую включаются:

- Национальные профессиональные стандарты (National Occupational Standards);
- сеть Советов по развитию отраслевых квалификаций (Sector Skills Councils);
- программы профессионального образования и подготовки (для возрастных групп от 14 лет и старше), обеспечивающие взаимосвязь различных уровней и типов обучения;
- Национальная рамка квалификаций, которая состоит из восьми уровней и описывает все возможные виды образования, а также пути получения профессиональной подготовки;
- система оценки и признания результатов предыдущего образования;
- сеть автономных колледжей и частных учебных заведений, реализующих программы профессионального обучения в тесном сотрудничестве с региональными организациями работодателей.

Россия же самостоятельно существенно продвинулась в создании национальной системы квалификаций. Во многом благодаря Министерству образования и науки РФ и Российскому союзу промышленников и предпринимателей (РСПП), которые разработали проект макета профессионального стандарта (национальной рамки квалификаций) для России, создали Национальное агентство развития квалификации (НАРК) и через вузы пытаются «уговорить» работодателей разработать отраслевые профессиональные стандарты.

Профессиональный стандарт – это многофункциональный нормативный документ, определяющий некий квалификационный уровень работника, позволяющий ему выполнять свои должностные (профессиональные) обязанности в соответствии с предъявляемыми требованиями к конкретной должности (профессии).

Предполагается, что в России, как и в Европе, стандарты предстанут в роли посредника между системой подготовки рабочей силы и ее использованием в конкретных видах экономической деятельности (ВЭД).

Для работодателей профессиональные стандарты должны стать основой для:

- конкретизации своих требований к работникам при выполнении ими трудовой функции с учетом специфики деятельности организаций;
- необходимой частью решения широкого круга задач в области управления персоналом (разработки стандартов предприятия, систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций);
- тарификации должностей; отбора и подбора персонала, планирования карьеры;
- проведения процедур стандартизации и унификации в рамках вида (видов) экономической деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и пр.);
- проведения оценки квалификации, аттестации и сертификации работников-специалистов;

ВСТАВКА 3.5 (окончание)

- важным фактором при увольнении – в случае если работник не отвечает профессиональным требованиям (для защиты интересов работника).

При этом нельзя не отметить, что профессиональные стандарты нужны не только работодателю, они будут являться основой формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов к этим программам; установления квалификационных уровней.

По сути, в России профессиональные стандарты существуют уже давно, и работодатели их активно используют. Разработка стандартов происходит по инициативе объединений работодателей или крупных организаций при организационно-методической поддержке НАРК, курирующего в настоящее время также экспертизу и введение в действие профессиональных стандартов.

Источник: HR-портал. HR-сообщества и публикации. URL: <http://hr-portal.ru/article/professionalnye-standarty-na-zamenu-kvalifikacionnym-spravochnikom> (дата обращения: 06.09.2015).

В целом в системе профессионального образования Башкортостана существуют проблемы и с охватом населения профессиональным образованием (высокая стоимость обучения, дефицит жилого фонда общежитий для иногородних и сельских жителей, дефицит аудиторного фонда в ряде учебных заведений, отсутствие или недостаточность подготовки по «уникальным» для республики направлениям (патентоведы, патентные поверенные, брокеры, инновационные менеджеры и другие), и с качеством профессионального образования (отрицательное сальдо образовательной миграции), и с доступностью качественного образования (неравномерное внедрение ИКТ

и использование инновационных технологий обучения, неактивное формирование компетенций профессионального саморазвития, высокая стоимость высшего образования, малое число бюджетных мест в аспирантуре, отсутствие в республике диссертационных советов по многим специальностям).

Приоритеты развития профессионального образования в Башкортостане связаны с ожидаемыми результатами от реализации долгосрочной целевой программы «Развитие образования Республики Башкортостан» на 2013–2017 гг. (см. Вставку 3.6).

ВСТАВКА 3.6

**Ожидаемые результаты от реализации долгосрочной целевой программы
«Развитие образования Республики Башкортостан» на 2013–2017 гг.
(в ред. Постановления Правительства РБ от 24.10. 2013 г. № 473)**

Ожидаемые результаты от реализации Программы в отношении профессионального образования в 2017 г.:

- доля лиц, принятых на обучение по основным профессиональным программам начального профессионального образования, среднего профессионального образования и высшего профессионального образования по укрупненным группам специальностей, соответствующих приоритетным отраслям региональной экономики, в общем количестве абитуриентов – 66,4%;

- доля лиц, обучающихся по программам начального профессионального образования, среднего профессионального образования и высшего профессионального образования, прошедшим профессионально-общественную аккредитацию, в общем количестве обучающихся по програм-

ВСТАВКА 3.6 (окончание)

мам начального профессионального образования, среднего профессионального образования и высшего профессионального образования – 20,0%;

- доля выпускников учреждений начального профессионального образования, которые обучались по укрупненным группам специальностей, соответствующих приоритетным отраслям региональной экономики, и трудоустроились не позднее одного года после выпуска, в общем количестве выпускников учреждений начального профессионального образования – 89,2%;

- доля выпускников учреждений среднего профессионального образования, которые обучались по укрупненным группам специальностей, соответствующих приоритетным отраслям региональной экономики, и трудоустроились не позднее одного года после выпуска, в общем количестве выпускников учреждений среднего профессионального образования – 71,3%;

- доля выпускников учреждений высшего профессионального образования, которые обучались по укрупненным группам специальностей, соответствующих приоритетным отраслям региональной экономики, и трудоустроились не позднее одного года после выпуска, в общем количестве выпускников учреждений высшего профессионального образования – 75,0%;

Источник: Официальный сайт Министерства образования Республики Башкортостан. URL: <http://morb.ru/projects/54.pdf> (дата обращения: 23.07.2014).

Современная система профессионального образования региона имеет необходимый, но не оптимальный потенциал для развития трудовых ресурсов. Формирование трудового потенциала населения связано с ограничениями и возможностями профессионального образования, которые вариантивно проявляются на разных уровнях. Модернизации подвергнута структура профессиональной подготовки по направлениям и уровням образования, по формам обучения. Изменения показывают рассогласование задач государства, спроса населения и работодателей на услуги системы профессионального образования.

3.3. Образование и реализация трудового потенциала населения

Получение профессионального образования на бюджетной основе завершается трудоустройством выпускников учреждениями образования. Результатом этого явления часто служит не столько реальное трудоустройство, сколько распределение выпускников на работу. На практике многие вакантные рабочие места низкой квалификации заполняются выпускниками ссузов и вузов в случае хорошей оплаты труда. Происходит девальвация профессионального капитала. Результатом является неэффективное использование бюджетных средств на подготовку трудовых ресурсов. Ситуация осложняется тем, что значительное число специалистов начинают свой трудовой путь на рабочем месте не по специальности, указанной в дипломе. Выпускники, обучавшиеся на коммерческой основе, становятся свободными агентами на рынке труда, если не имели целевого направления на обучение (см. Вставку 3.7).

ВСТАВКА 3.7

Численность выпускников государственных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования и направленные на работу*, человек

Выпускники учреждений высшего профессионального образования							
	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2013
Выпуск специалистов – всего, человек	6 998	7 951	8 393	8 817	8 535	8 239	8 190
<i>из них:</i>							
получили направление на работу	4 807	6 057	5 490	5 485	5 271	5 036	5 672
не получили направления на работу	1319	202	385	285	410	448	227
в том числе из-за отсутствия заявок	955	95	308	151	227	158	100
предоставлено право самостоятельного трудоустройства по желанию выпускника	322	776	1 608	1 724	1 426	1 102	842
продолжают обучение на следующем уровне по очной форме обучения	539	775	750	1035	1028	1198	916
призваны в ряды Вооруженных Сил	11	141	160	288	400	455	533
Выпускники учреждений среднего профессионального образования							
	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2013
Выпуск специалистов – всего, человек	11 634	10 433	10 586	10 175	9 512	8 831	7 870
<i>из них:</i>							
получили направление на работу	5 217	3 991	4 537	3 962	3 437	3 364	3 486
не получили направления на работу	2 006	767	738	602	1032	575	390
в том числе из-за отсутствия заявок	1 776	581	325	308	538	323	146
предоставлено право самостоятельного трудоустройства по желанию выпускника	1 912	2 926	2 474	2 166	2 030	2 009	2 012
продолжают обучение на следующем уровне по очной форме обучения	1 666	2 003	1 741	1 979	1 607	1 268	796
призваны в ряды Вооруженных Сил	833	746	1 096	1 466	1 406	1 615	1 186
Выпускники учреждений начального профессионального образования							
	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2013
Направлено на работу	17 146	17 787	11 905	10 332	8 493	8 778	9 400
Не направлено на работу	8 003	6 184	3 107	2 656	3 515	3 649	2 985
<i>в том числе по причинам:</i>							
поступление для дальнейшей учебы в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования	2 561	2 537	1 288	922	998	1 115	746
призыв в ряды Вооруженных Сил	2 915	2 317	1 242	1 423	2 008	1 814	1 662
предоставление свободного трудоустройства	2527	1330	577	240	307	245	206
<i>в том числе:</i>							
из-за отсутствия рабочих мест	1 148	255	25	14	8
из-за несогласия выпускника с предложенными условиями контракта работодателя	25	9	16	18	6

* Кроме обучавшихся с полным возмещением затрат (см. также Приложение 3.2.1).

Источник: Образование и культура в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2014. С. 51, 60, 75, 77.

Распределение занятого населения по уровню образования показывает, что в республике

ниже доли лиц с высокой и средней квалификацией, чем в РФ и в ПФО (см. табл. 3.3.1).

Таблица 3.3.1

Состав занятого населения по уровню образования в 2014 г., по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости; в % к итогу

Субъект	в том числе имеют образование						
	Занятые	Высшее профессиональное образование	Среднее профессиональное образование	Начальное профессиональное образование	Среднее (полное) общее образование	Основное общее образование	Не имеют основного общего образования
Российская Федерация	100	32,2	25,8	19,0	19,2	3,5	0,2
Приволжский федеральный округ	100	34,1	25,7	12,1	25,7	4,7	0,6
Республика Башкортостан	100	28,9	26,0	21,4	19,8	3,7	0,2

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014: стат. сб. / Росстат. М., 2014. С. 92–93.

Состав безработных по уровню образования демонстрирует, что высокий образовательный уровень не является фактором, гарантирую-

щим занятость ни в РФ, ни в ПФО, ни в РБ (см. табл. 3.3.2).

Таблица 3.3.2

Состав безработного населения по уровню образования в 2014 г., по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости; в % к итогу

Субъект	в том числе имеют образование						
	Безработные	Высшее профессиональное образование	Среднее профессиональное образование	Начальное профессиональное образование	Среднее (полное) общее образование	Основное общее образование	Не имеют основного общего образования
Российская Федерация	100	18,2	19,7	20,2	31,5	9,6	0,9
Приволжский федеральный округ	100	17,3	21,0	24,2	28,0	8,8	0,7
Республика Башкортостан	100	19,1	22,5	32,5	19,9	5,8	0,3

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014: стат. сб. / Росстат. М., 2014. С. 99–101.

Официальные данные показывают пропорциональный рост долей работников высшей квалификации среди занятых и среди безработных на уровне страны, округа и республики. С одной стороны, наблюдается накопление, а с другой, – потеря квалификации занятых. За год в РФ, в ПФО и в РБ среди безработных выросли доли лиц с высшим, средним и начальным профессиональным

образованием. В Башкортостане это проявилось отчетливее. В регионе традиционно более востребован неквалифицированный труд, чем в среднем по стране и округу. Занятость выполняет как экономическую, так и социальную функции, поэтому актуальным видится развитие системы дополнительного образования для взрослого, экономически активного населения.

Результаты социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие в РБ» свидетельствуют о том, что респонденты с общим, начальным и средним профессиональным образованием заняты преимущественно в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве, торговле, сфере услуг и бытового обслуживания. Большинство лиц с незаконченным высшим и с высшим образованием предпочитают работать вне производственной сферы.

Высшее образование дает больше возможностей для самореализации и получения удовлетворения от труда, как в содержательном плане, так и в отношении условий и оплаты труда. Однако знания и опыт сотрудников высокой квалификации в трудовой деятельности часто используются неэффективно. Только каждый 2-й респондент считает, что его компетенции используются полностью, каждый 4-й, – «в значительной мере», 10-й – «в незначительной», 7,5% – «практически не используются».

Условия реализации образовательного потенциала занятого населения неоднозначны. Наблюдается нарушение режима труда и отдыха, законодательно установленных норм. Официально трудовые отношения с работодателями часто не оформлены у получающих образование. Чем выше уровень образования, тем меньше доля работников, чьи отношения с работодателем официально не закреплены. Половина респондентов уверены, что сейчас трудно найти достойную работу по специальности с хорошей заработной платой, безопасными условиями труда и социальным пакетом, особенно молодежи. Каждый 3-й считает, что сейчас сложно устроиться на работу в соответствии с Трудовым кодексом, что работодатель не несет социальную ответственность за своих работников. Только половина опрошенных считает, что у работника есть возможность защитить свои права, отстоять свои интересы в конфликтах с работодателем.

Таблица 3.3.3

Распределение ответов респондентов, занятых в разных отраслях, на вопрос: «Считаете ли Вы имеющийся у Вас уровень образования достаточным или недостаточным?», %

Отрасль по основному месту работы	Считаю достаточным	Считаю не достаточным	Затрудняюсь ответить	Всего
Сельское хозяйство, лесное хозяйство	46,2	36,6	17,7	100,0
Пищевая промышленность	38,7	54,0	7,3	100,0
Легкая промышленность	61,9	14,3	23,8	100,0
Машиностроение, приборостроение	52,8	37,4	9,8	100,0
Нефтегазовая промышленность	49,3	43,2	7,5	100,0
Другая отрасль промышленности	39,8	48,2	12,0	100,0
Строительство	41,6	44,2	14,2	100,0
Энергетика	56,3	35,2	8,5	100,0
Транспорт	49,1	35,1	15,8	100,0
Связь	24,3	51,4	24,3	100,0
Торговля	38,6	49,6	11,8	100,0
Сфера услуг, бытовое обслуживание	43,1	45,0	11,8	100,0
Финансы	50,7	45,2	4,1	100,0
ЖКХ	44,1	30,5	25,4	100,0
Образование, наука	52,0	38,3	9,7	100,0
Здравоохранение	44,0	45,9	10,1	100,0
Культура, искусство	50,5	34,4	15,1	100,0
Органы управления	57,3	35,0	7,8	100,0
Правоохранительные органы, судебная система	41,2	35,3	23,5	100,0
В среднем по выборке	45,2	42,0	12,8	100,0

Источник: Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития РБ», ИСПИ РБ, 2015.

Занятое население демонстрирует следующие планы и стратегии в отношении образования¹⁰. Примерно трое из пяти респондентов считают уровень своего образования достаточным и не хотят его менять. Среди оставшихся

только половина заявила о стремлении развивать свой образовательный потенциал. Образовательные устремления респондентов демонстрирует табл. 3.3.4.

Таблица 3.3.4

Образовательные устремления в зависимости от уровня образования респондентов, %

Вариант ответа	Образование				ВПО	В целом по выборке
	общее	НПО	СПО	незакон- ченное ВПО		
Считаю уровень образования недостаточным	45,7	40,4	35,5	76,8	18,1	37,3
Хочу получить более высокий уровень образования, окончить учебное заведение	21,8	4,0	12,9	51,8	6,4	13,8
Хочу получить дополнительное образование по своей специальности	4,0	8,8	5,8	6,0	12,7	7,9
Хочу получить дополнительное образование по другой специальности	12,1	8,0	6,4	18,1	16,8	10,8
Считаю уровень образования достаточным и не хочу его повышать	5,0	16,9	10,4	0,9	17,8	1,8

Примечание: Сумма ответов в столбцах не равна 100%, т.к. в таблице представлено распределение выборочных вариантов ответа.

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

Каждый третий респондент исследования 2015 г. готов потратить собственные средства на обучение новым знаниям и навыкам. В основном эти люди заняты в легкой промышленности, в сфере культуры и искусства, бытового обслуживания.

Респонденты видят в образовании перспективы для улучшения своего экономического и социального положения. Большинство из них готовы использовать образование в качестве инструмента для достижения разных целей (см. табл. 3.3.4). В целом по выборке порядка 80–86% ответивших планируют продолжить образование для повышения уровня дохода,

квалификации и для расширения кругозора. Положительно, что жизненные планы большинство опрошенных связывают с теми организациями, где работают. Помимо трех названных лидирующих позиций, каждый второй с помощью образования желает лучше выполнять свою настоящую работу и получить новую должность. Это наиболее характерно для тех, кто имеет высшее профессиональное образование. Каждому третьему респонденту не хватает знаний, чтобы начать собственное дело. Чем ниже образовательный уровень, тем больше тех, кто планирует изменить место работы и профессию (см. табл. 3.3.4).

¹ На основе результатов социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», ИСППИ РБ, 2012.

Таблица 3.3.4

Распределение ответа «да» на вопрос: «Скажите, зачем Вы хотите продолжить образование, пройти курсы повышения квалификации?» в зависимости от уровня образования респондентов, %

Вариант ответа	Образование					В целом по выборке
	общее	НПО	СПО	незакон- ченное ВПО	ВПО	
...повысить заработок	90,7	75,0	87,0	91,4	85,7	86,3
...повысить квалификацию	78,6	69,8	84,7	78,9	84,4	80,2
...расширить кругозор	72,7	53,8	83,8	87,9	90,3	80,1
...получить другую должность	62,8	42,5	67,1	63,8	54,8	59,3
...найти другую работу	69,8	51,2	65,7	60,3	40,7	57,5
...получить другую профессию	58,1	31,7	61,2	55,9	43,3	51,1
...лучше выполнить эту работу	35,7	42,9	50,7	43,9	67,7	49,6
...начать собственное дело	42,9	36,6	33,8	57,1	33,9	40,6

Примечание: В таблице представлена доля респондентов, выбравших ответ «да».

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

Эффективным инструментом сохранения конкурентных преимуществ взрослого населения на рынке труда служит повышение квалификации. За последние 5 лет только 1/4 часть работающих респондентов прошли курсы

повышения квалификации по специальности. В современных условиях быстрого устаревания и обновления профессиональных знаний это не может оцениваться положительно.

Таблица 3.3.5

Распределение ответа «не удовлетворен» на вопрос: «В какой степени Вы удовлетворены следующими сторонами своей жизни?» в зависимости от уровня образования респондентов, %

Вариант ответа	Образование					В целом по выборке
	общее	НПО	СПО	незакон- ченное ВПО	ВПО	
...возможностями реализовать себя в профессии, на работе	23,6	13,6	15,4	27,4	14,3	16,8
...возможностями для повышения уровня образования, квалификации	31,7	23,0	26,0	17,6	15,2	22,9
...перспективами карьеры, служебного роста	34,9	26,9	26,8	32,1	17,9	26,3

Примечание: В таблице представлена доля респондентов, выбравших ответ «да».

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

Данные таблицы 3.3.5 показывают, что респондентам не достаёт возможностей для самореализации в профессии, в трудоустройстве, для повышения уровня образования и квалификации, карьерного роста. Образование более высокого уровня формирует компетенции самореализации и поиска возможностей. Доля неудовлетворенных возможностями профессиональной самореализации среди лиц с общим образованием почти в 2 раза больше, чем среди респондентов с высшим образованием.

В Башкортостане только каждый третий занятый респондент работает по специально-

сти, которую получил в учебном заведении, каждый пятый – по смежной, 45,5% – совсем по другой специальности.

У респондентов с разным образовательным уровнем можно выделить две основные стратегии поведения в случае отсутствия работы: 1) стратегия понижения статуса (принятия ограничений): согласие на работу без официального оформления, с меньшей заработной платой, с более низкой квалификацией; 2) стратегия повышения статуса (расширение возможностей): выбор другой работы по специальности, переобучение, занятие предпринимательством (см. табл. 3.3.6).

Таблица 3.3.6

Распределение ответа «да» на вопрос: «В случае отсутствия работы, на что бы Вы согласились?» в зависимости от уровня образования респондентов, %

Вариант ответа	Образование					В целом по выборке
	общее	НПО	СПО	незакон- ченное ВПО	ВПО	
Стратегия понижения статуса						
На работу без официального оформления	67,5	52,2	53,8	60,7	41,4	53,1
На работу более низкой квалификации	35,0	33,0	28,5	25,3	22,1	28,6
На более низкую зарплату	19,7	24,3	18,9	15,7	18,1	19,8
Стратегия повышения статуса						
Устроиться на работу по другой специальности	71,2	64,2	63,5	76,2	62,8	65,7
Пройти переобучение	46,3	44,2	47,2	69,9	54,8	50,2
Заняться предпринимательством	44,4	33,8	41,0	63,1	43,5	42,3

Примечание: В таблице представлена доля респондентов, выбравших ответ «да».

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

Большинство респондентов выбрало стратегию повышения статуса. Самый популярный вариант, независимо от уровня образования респондентов, – это устройство на работу по другой специальности. Каждый второй готов пройти переобучение, почти каждый второй – заняться предпринимательством. При этом, если бы у респондентов был выбор, то иметь собственное дело и вести его на свой страх и риск готовы только 16,2%.

В рамках стратегии понижения статуса самый популярный выбор – это трудоустройство без официального оформления, так ответил каждый второй. На работу более низкой квалификации чаще соглашались опрошенные с общим и начальным профессиональным образованием, реже – респонденты с высшим образованием. Первым практически нечего терять, вторые стремятся сохранить профессиональные компетенции и уровень экономической отдачи от полученного образования.

В регионе, по данным социологических исследований, активно протекают процессы трудовой и профессиональной мобильности. Причинами смены работы чаще становятся недовольство размером оплаты труда, условиями труда, сокращение или закрытие предприятия. Каждый 5-й респондент за последние 10 лет менял профессию или специальность, главным образом, из-за низкой заработной платы и желанием попробовать себя в новой профессиональной области.

В условиях растущей образовательной и трудовой мобильности, ускорения темпов развития секторов экономики и рынка труда, приводящих к быстрому устареванию одних профессий и специальностей и возникновению новых, признание квалификаций выпускников международным сообществом, позволит более эффективно решать экономические и социальные вопросы. Для этого требуется поднять качество профессионального образования на новый уровень.

Конкретный формат решения этого вопроса лежит в плоскости разработки региональной политики в отношении отраслевых квалификаций и рамок квалификаций. С помощью рамок квалификаций проводится измерение и результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов и сертификатов об образовании и обучении. В международной практике разработка профессиональных стандартов как основы для образовательных стандартов и программ чаще всего регулируется государством, а осуществляется субъектами сферы труда.

В настоящее время все большее значение приобретают квалификационные требования, не зависящие от процесса труда. Такие требования отражают потребности рынка труда. Актуальными становятся компетенции самообучения и самоуправления своей карьерой, что означает развитие способности находить и менять работу или обеспечивать самозанятость. Компетенции, обеспечивающие повышение возможности трудоустройства, облегчают вертикальную и горизонтальную мобильность работников на рынке труда, их адаптацию к техническим и технологическим изменениям и новым формам организации труда.

Непрерывное обучение без отрыва от трудовой деятельности, профессиональная ориентация молодежи и взрослого населения, прогнозирование и анализ спроса на профессиональные квалификации должны стать направлениями для активного развития социального партнерства в сфере образования и профессионального обучения.

3.4. Выводы и предложения

Воспроизводство образовательного потенциала взрослого населения в республике имеет свои тенденции и закономерности.

Образовательный потенциал воспроизводится расширенным образом. Каждое последующее поколение образованнее предыдущего.

Население реализует принцип «век живи – век учись»: обучением охвачен каждый 4-й житель в возрасте от 10 до 50 лет и старше. Население старше трудоспособного возраста все чаще обучается в народных университетах третьего возраста.

Образовательный потенциал возрастной группы 25–29 лет существенно отличается от других. Доля лиц с высшим и послевузовским образованием здесь самая большая среди всех возрастных когорт. Это и самая высокообразованная группа, чьи профессионально-квалификационные компетенции модернизации сформированы и не достигли распада.

Женщины, в отличие от мужчин, активнее копируют образовательный потенциал более высокого уровня, создавая отличительные конкурентные преимущества. С момента проведения ВПН-1989 женщины стали образованнее мужчин. Обладают наименьшим образовательным потенциалом мужчины – сельские жители.

Сельское население отстает по уровню образования от городского населения, но разрыв в темпах изменения уровня образования сокращается.

Продолжает сохраняться некоторая доля необучающихся, среди тех, кто достиг школьного возраста. Охват населения обучением – проблемная зона в развитии человеческого потенциала республики.

Образовательный потенциал занятого населения Башкортостана остается ниже, чем по России в целом. Среди весомых факторов, объясняющих это – высокая доля сельского населения, которая не испытывает жесткой

конкуренции за рабочие места, не демонстрирует высокие карьерные устремления.

В процессе реализации образовательного потенциала населения республики в трудовой деятельности нарушаются положения концепции достойного труда, разработанной и принятой Международной организацией труда. Согласно исследованиям, трудовые знания и умения эффективно используются только у половины занятых респондентов. Работают в полную силу для получения удовлетворения от достигнутого преимущественно респонденты с высшим образованием. Вопросы достойной оплаты труда и справедливое распределение актуальны для всего занятого населения, независимо от образовательного уровня. Однако именно высшее образование дает больше возможностей для самореализации и получения удовлетворения от труда, как от его содержания, так и условий и оплаты труда. Опрошенные отмечают хорошие возможности для того, чтобы внести достойный вклад в общее благополучие, однако недостаточно мотивированы для этого.

В современных условиях модернизации образования и региона актуальны:

- совершенствование системы повышения квалификации, профориентации и мониторингового отслеживания профессиональных интересов и устремлений у выпускников школ, абитуриентов, студентов, выпускников профессиональных учебных заведений и работающих. Важно развивать планирование карьеры выпускников учебными заведениями и сотрудников на предприятиях, формировать социальные компетенции самостоятельного трудоустройства и самозанятости;
- оптимизация системы подготовки бизнес-знаний, развитие дополнительного образования. Двое из пяти респондентов выразили желание заниматься предпринимательской деятельностью, но заявили, что им для этого не хватает знаний.
- повышение эффективности управления реализацией государственных программ в сфере развития образования и занятости населения.

Профессиональный образовательный потенциал – активный ресурс в челове-

ческом развитии в республике. Образование играет важную роль в самореализации экономически активного населения Башкортостана. Лучшие перспективы имеет население с высшим образованием. Это указывает на необходимость прогнозирования развития направлений подготовки

средней и высшей профессиональной квалификации по отраслям в соответствии со Стратегиями социально-экономического и инновационного развития РФ и РБ до 2020 и 2030 годов, со сложившимися в экономике кластерами и спросом населения в регионе.



УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ



УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ

4.1. Заработная плата как основной источник доходов работающего населения

При оценке уровня жизни населения используются, как правило, два основных подхода: через достигнутый уровень потребления и через степень удовлетворения потребностей. При первом подходе используется традиционная статистическая информация экономического и социального характера. При втором – уровень жизни населения характеризуется посредством субъективных оценок, получаемых в результате социологических исследований. Если до недавнего времени превалировал первый подход, то в последние годы получает все большее развитие социологический подход, поскольку позволяет оценить качественный аспект.

Проблема оценки заработной платы, как основного источника денежных доходов подавляющей части населения, имеет особую значимость. В современных российских условиях, когда отсутствуют эффективные механизмы регулирования заработной платы,

продолжает сохраняться ее необоснованно высокий уровень дифференциации. Не вызывает сомнения, что достойное вознаграждение за труд является обязательным условием человеческого развития.

Одной из основных функций заработной платы выступает создание необходимых условий для воспроизводства и развития трудовых ресурсов. Как показывает мировая практика, в странах с развитой экономикой в среднем 60–70% общего объема денежных доходов приходится на долю оплаты труда, остальная часть – это, прежде всего, доходы от предпринимательской деятельности и социальные трансферты.

В структуре формирования денежных доходов населения Башкортостана за последние годы можно выделить две основные тенденции, характерные и для других регионов Российской Федерации: увеличение доли социальных трансфертов и сохранение на относительно низком уровне доли официальной оплаты труда (см. табл. 4.1.1). Увеличение первых объясняется, главным образом, регулярной индексацией пенсий.

Таблица 4.1.1

Структура денежных доходов населения, %

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Денежные доходы	100	100	100	100	100	100	100
<i>в том числе:</i>							
Оплата труда	41,7	34,1	28,9	28,8	29,6	29,0	29,3
Доходы от предпринимательской деятельности	12,1	16,2	12,7	13,9	14,4	14,9	12,8
Социальные трансферты (пенсии, пособия, стипендии)	13,1	11,2	15,0	16,0	16,4	16,7	15,6
Доходы от собственности	3,6	6,4	2,2	1,9	2,1	2,8	3,0
Другие доходы (скрытая заработная плата, нерегистрируемые доходы населения и т.п.)	29,5	32,1	41,2	39,4	37,5	36,6	39,3

Источник: Уровень жизни населения Республики Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2015. С. 23.

Низкая доля официальной оплаты труда (около 30%) может быть объяснена уходом от налогообложения части фонда заработной платы занятых, прежде всего, на малых предприятиях республики. Можно предположить, что основная часть теневых доходов приходится на предпринимательские доходы и доходы от собственности. Даже с учетом скрытых доходов доля оплаты труда представляется крайне заниженной. Следует отметить, что именно на эту заработную плату живет подавляющая часть населения республики.

Динамика реальной заработной платы населения республики в целом соответствует общероссийскому тренду. Высокие темпы прироста начисленной заработной платы наблюдались с 2000 г. и продолжались до финансового кризиса 2008 г. По республике рост реальной заработной платы в 2008 г. по отношению к 2000 г. составил 265,1% (по России – 284,9%). В 2008–2011 гг. реальная заработная плата практически не изменялась и только в 2012 г. наметился ее отчетливый рост (см. рис. 4.1.1).

Рис. 4.1.1

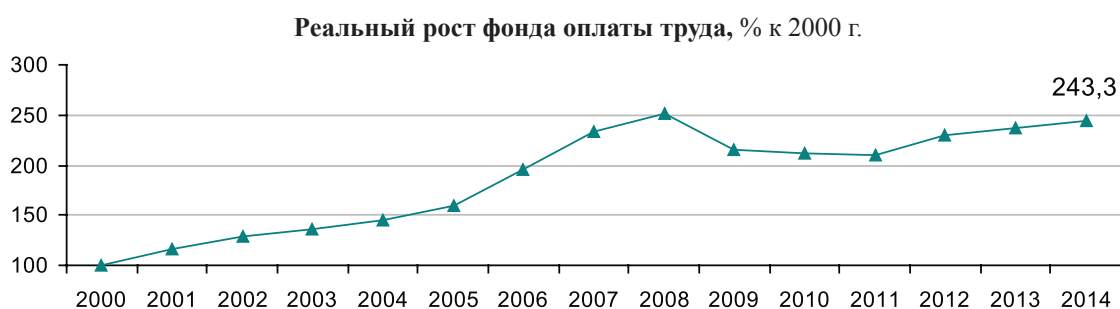


Источник: расчеты авторов по данным государственной статистики.

Если принять во внимание динамику фонда оплаты труда, учитывающую снижение численности занятых в экономике и, соответственно,

рост безработицы, то снижение в 2009–2011 гг. проявляется более отчетливо (см. рис. 4.1.2).

Рис. 4.1.2



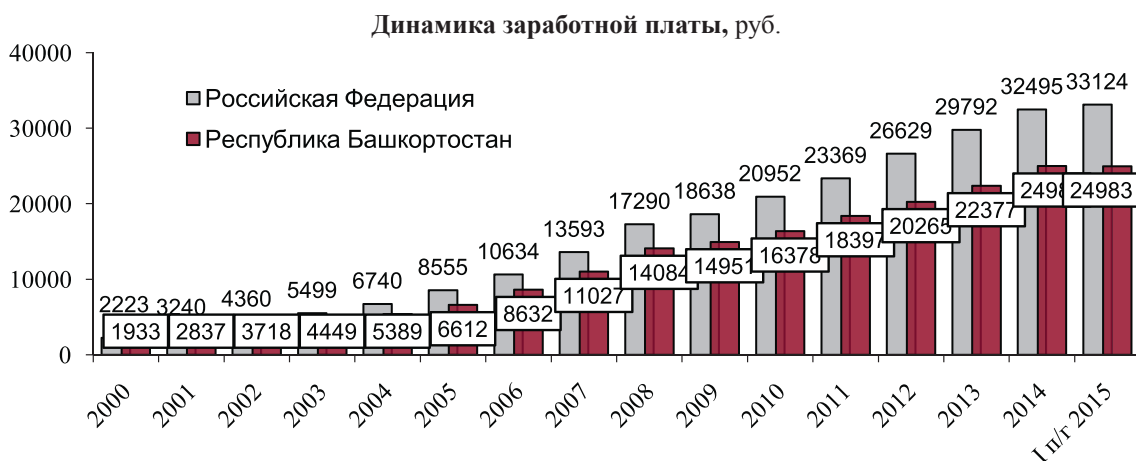
Источник: расчеты авторов по данным баланса денежных доходов и расходов населения Республики Башкортостан.

Россия по уровню заработной платы и производительности труда существенно отстает от развитых стран¹. Разрыв в уровне средне-республиканской и общероссийской заработ-

ной платы в последние годы нарастал (см. рис. 4.1.3). Заработная плата одного работника по республике в 2014 г. составила 77 % средне-российского уровня против 87% в 2000 г.

¹ Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 г. «Модернизация и развитие человеческого потенциала». С. 9. URL: <http://www.unrussia.ru/sites/default/files/nhdr2011rus.pdf> (дата обращения: 19.03.2014).

Рис. 4.1.3



Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. 2015. С. 86.

Башкортостан среди регионов Российской Федерации не отличался высоким уровнем заработной платы: в 2000 г. – 31-е место, 2008 г. – 35-е. Вместе с тем дальнейшее ухудшение рейтинговой позиции республики до 45-го

места в 2014 г. вызывает тревогу. Относительно регионов Приволжского федерального округа (ПФО) республика в 2014 г. переместилась с 4-го места на 5-е (см. рис. 4.1.4).

Рис. 4.1.4



Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. 2015. С. 86.

По мнению исследователей, одной из основных проблем в современной России является сверхвысокая социальная поляризация и необоснованно высокий уровень бедности. Процессы формирования заработной платы во многом предопределяют сложившуюся негативную ситуацию. Высокий уровень заработной платы складывается в топливно-энергетическом комплексе и финансовом секторе, низкий – традиционно в сельском хозяйстве, образовании, здравоохранении и предоставлении социальных услуг. Вместе с тем межотраслевой разрыв за последнее время несколько сократился во многом из-за повышения заработной платы в бюджетной сфере.

тическом комплексе и финансовом секторе, низкий – традиционно в сельском хозяйстве, образовании, здравоохранении и предоставлении социальных услуг. Вместе с тем межотраслевой разрыв за последнее время несколько сократился во многом из-за повышения заработной платы в бюджетной сфере.

ВСТАВКА 4.1

О заработной плате работников бюджетных организаций

Из числа работающих на предприятиях и в организациях республики, треть работников (31%) заняты в бюджетной сфере, где средняя заработная плата на протяжении последних лет была значительно ниже общереспубликанского уровня. В настоящее время наблюдается сокращение разрыва в оплате труда работников бюджетных организаций по отношению к средней заработной плате по республике (см. табл. 1).

Таблица 1

Заработная плата работников бюджетных организаций

Год	Рублей	% к средней заработной плате по РБ	% к соответствующему периоду прошлого года
2006	6545,4	75,8	130,1
2007	8059,2	73,1	123,3
2008	10280,6	73,0	127,2
2009	11844,6	79,2	114,7
2010	12809,1	78,2	108,6
2011	14612,9	79,4	114,0
2012	18031,7	89,0	123,3
I-е полугодие 2013 г.	20643,5	95,3	123,7

Источник: По данным федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки.

Увеличению уровня заработной платы работников бюджетной сферы способствовали Указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы», в соответствии с которыми предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы отдельных категорий работников социальной сферы и науки. В республике в целях их реализации было принято Постановление Правительства Республики Башкортостан от 30 марта 2013 г. № 108 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан».

В учреждениях социальной сферы и науки государственной и муниципальной форм собственности заняты почти 280 тыс. человек, из них для 175,6 тыс. работников предусмотрено повышение заработной платы (см. табл. 2.).

ВСТАВКА 4.1 (продолжение)

Таблица 2

Результаты повышения заработной платы отдельных категорий работников учреждений бюджетной сферы Республики Башкортостан

Наименование категории работников	Согласно Указу Президента РФ		Плановое значение на 2015 г.	По данным Росстата за 1 кв. 2015 г.		Отклонение от планового значения на 2015 год, %
	Плановое значение	Срок исполнения	Соотношение, %	Зарботная плата, руб.	Соотношение, %	
1	2	3	4	5	6	7=6-4
Педагогические работники образовательных учреждений общего образования	100% к средней ЗП в регионе*	2012 г.	100	23 601,2	97,7	-2,3
Педагогические работники дошкольных образовательных учреждений	100% к средней ЗП в общем образовании*	2013 г.	100	18 640,8	95,8	-4,2
Педагогические работники учреждений дополнительного образования детей	100% ЗП учителей*	2017 г.	82	19 849,9	82,8	0,8
Преподаватели и мастера производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования	100% к средней ЗП в регионе	2017 г.	94	24 007,6	99,3	5,3
Преподаватели образовательных учреждений высшего профессионального образования	200% от средней ЗП в регионе	2017 г.	171,5	38 670	160	-11,5
Педагогические работники образовательных учреждений, оказывающих социальную помощь детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей	100% к средней ЗП в регионе	2015 г.	90	21 302,3	88,2	-1,8
Научные сотрудники	200% от средней ЗП в регионе	2017 г.	124,9	29 398,5	121,7	-3,2
Работники учреждений культуры	100% от средней ЗП в регионе	2017 г.	64,2	14 815,6	61,3	-2,9
Врачи	200% от средней ЗП в регионе	2017 г.	152	38 675,7	160	8
Средний медицинский персонал	100% от средней ЗП в регионе	2017 г.	78,4	20 923,9	86,6	8,2
Младший медицинский персонал	100% от средней ЗП в регионе	2017 г.	51,1	14 128,9	58,5	7,4
Социальные работники	200% от средней ЗП в регионе	2017 г.	55,6	11 174,5	46,2	-9,4

Реальная заработная плата в январе – марте 2015 г. составила 97%.

Средняя заработная плата в РБ за январь – март 2015 г. – 24 165,5 руб., учителей – 23 972,4 руб., в общем образовании – 19 463,6 руб.

Не достигнуто значение целевого показателя по социальным работникам.

Источник: Государственная инспекция труда Республики Башкортостан. URL: <http://git03.rostrud.ru/upload/iblock/4f0/scan.pdf> (дата обращения: 14.10.2015).

ВСТАВКА 4.1 (окончание)

Уровень оплаты труда различается по сферам деятельности и категориям персонала. В учреждениях, осуществляющих деятельность в сфере научных исследований и разработок, средняя заработная плата работников была выше среднереспубликанского уровня. Во всех сферах деятельности оплата труда руководителей значительно выше заработка остальных категорий работников, особенно в сферах здравоохранения, научных исследований и разработок, социального обслуживания (см. табл. 3).

Таблица 3

Сведения о численности и оплате труда работников учреждений государственной и муниципальной форм собственности в I-м полугодии 2013 г.

Учреждения, осуществляющие деятельность в сфере	Средняя численность работников списочного состава (без внешних совместителей), тыс. человек	Средняя заработная плата работников списочного состава, рублей	Отношение средней заработной платы		
			работников всех категорий персонала к средней заработной плате по РБ, %	руководителей организаций к средней заработной плате по РБ, %	руководителей организаций к средней заработной плате остальных категорий работников, %
образования	155,4	16753,9	77,4	128,3	168,6
здравоохранения	88,9	20401,2	94,2	342,2	365,5
социального обслуживания	12,5	11939,5	55,1	160,5	298,2
научных исследований и разработок	3,9	26483,6	122,3	398,7	332,0
культуры, искусства и кинематографии	19,3	12339,6	57,0	99,8	179,5

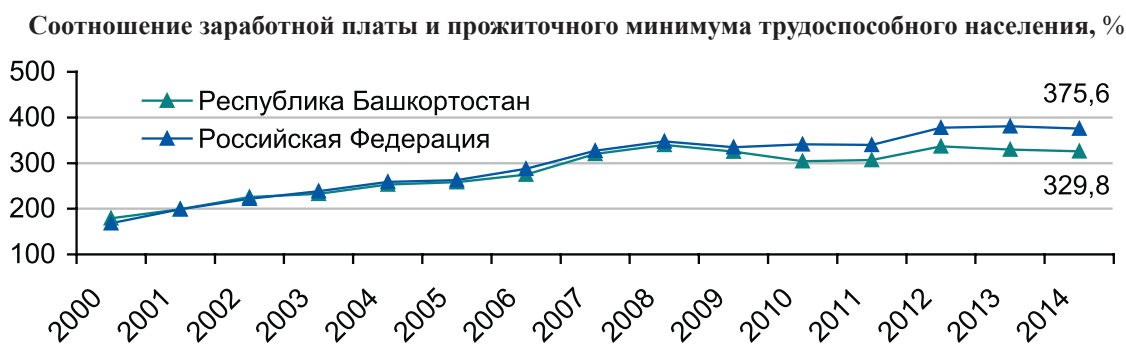
Примечание: Респондентами являются юридические лица (и их территориально обособленные подразделения) государственной и муниципальной форм собственности, осуществляющие деятельность в сферах образования, здравоохранения, культуры, социального обслуживания и науки. Число обследуемых организаций в Башкортостане составляет 5,1 тыс.

Источник: По данным федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки.

Уровень заработной платы по всем видам экономической деятельности в республике ниже средних российских показателей. Наибольший разрыв наблюдается в сфере финансовой деятельности (52,7% от среднего российского показателя), торговли (71,9%), операций с недвижимым имуществом, аренды и предоставлении услуг (72%).

Наряду с заработной платой, социальное положение занятых слоев населения определяется и сложившимся уровнем цен на потребительском рынке. Покупательная способность заработной платы в республике в последние годы складывается значительно ниже общероссийского показателя (см. рис. 4.1.5). Рейтинговое положение Башкортостана среди регионов РФ несколько ухудшилось: 32-е место в 2014 г. против 16-го в 2008 г., среди регионов ПФО – 4-е место в 2014 г. против 2-го – в 2008–2011 гг.

Рис. 4.1.5



Источник: Расчеты авторов по данным государственной статистики.

Несмотря на снижение в последние годы масштабов задолженности по заработной плате, проблема невыплат, возникшая в начале 90-х годов прошлого столетия, остается актуальной. На начало 2015 г. просроченная задолженность предприятий и организаций по заработной плате работников составила 3,4 млн руб. Практически вся задолженность приходилась на сельское хозяйство.

При межрегиональном сопоставлении тренд по просроченной задолженности в расчете на одного работника наблюдался в целом положительный: республика в 2013 г. занимала 11-е место в РФ и 4-е место в ПФО против 73-го и 13-го места в 2008 г., соответственно.

Переход к рыночным отношениям сопровождался резким усилением неравенства в оплате труда, которое значительно превысило дореформенный уровень. В советский период

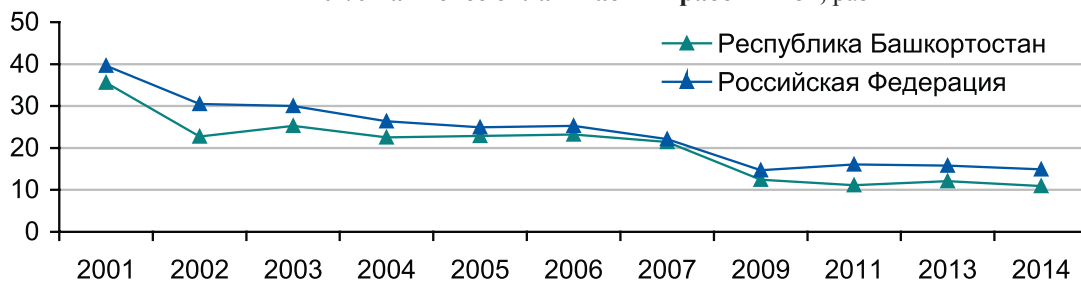
коэффициент фондов по заработной плате (соотношение заработной платы 10% наиболее оплачиваемых работников и 10% наименее оплачиваемых) составлял примерно 3,3 раза. По данному показателю наша страна соответствовала уровню социально-ориентированных западноевропейских стран.

В последние годы наблюдается тенденция к постепенному снижению поляризации (с 35,6 раза в 2001 г. до 10,9 раза в 2015 г.), однако сохраняется на относительно высоком уровне (см. рис. 4.1.6).

Уровень дифференциации в республике несколько ниже, чем в целом по стране – 14,5 раза. Во многом здесь действует обстоятельство: чем значительнее экономический потенциал региона, тем соответственно, выше неравенство в уровне оплаты труда (наибольший коэффициент фондов отмечен в г. Москве – 17,5 раза в 2013 г.).

Рис. 4.1.6

Соотношение заработной платы 10 % наиболее оплачиваемых и 10 % наименее оплачиваемых работников, раз



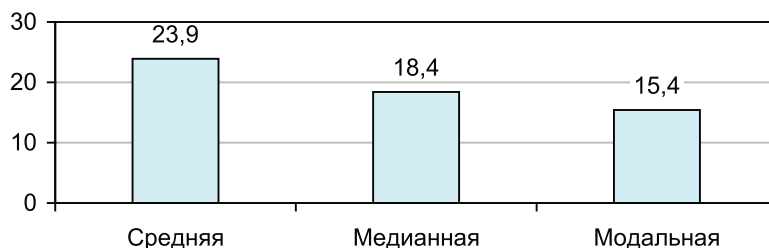
Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. 2015. С. 93, 94.

В условиях высокого неравенства средняя заработная плата работников отражает скорее «среднюю температуру», чем реальную ситуацию. По данным обследования за апрель 2015 г.² заработная плата в республике составила 27,5 тыс. руб., по России – 33,8 тыс. руб. На практике при анализе проис-

ходящих процессов могут быть рассмотрены показатели, призванные учитывать масштабы неравенства, такие как медиана и мода. Медиана ряда распределения работников по размерам заработной платы в 2013 г. составила 77% (РФ – 72,2%); модальная заработная плата – 64,4% от среднего значения (см. рис. 4.1.7).

Рис. 4.1.7

Средняя, медианная и модальная заработная плата в Республике Башкортостан в апреле 2013 г., тыс. руб.



Источник: рассчитано авторами по данным государственной статистики.

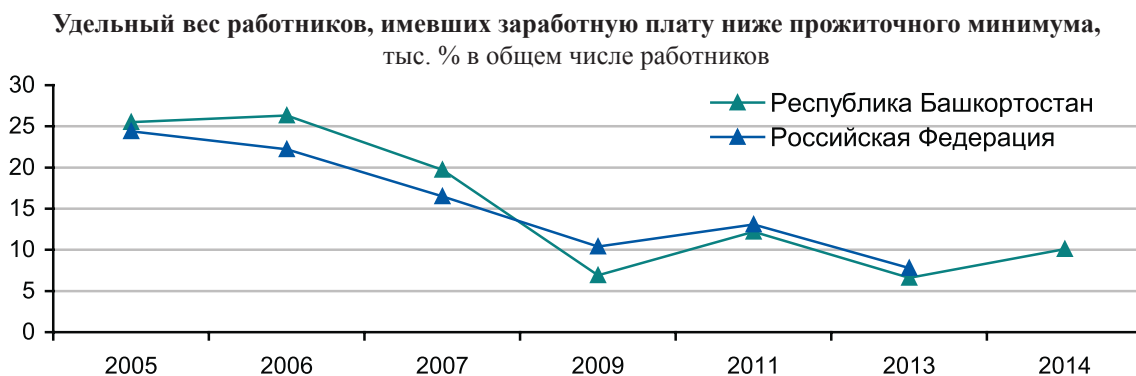
² В целях получения информации, характеризующей дифференциацию оплаты труда по видам экономической деятельности, органами государственной статистики один раз в два года проводится выборочное обследование распределения численности работников по размерам

начисленной заработной платы. В республике за апрель 2013 г. обследованием было охвачено 2,3 тыс. (11%) организаций всех видов экономической деятельности и всех форм собственности (без субъектов малого предпринимательства).

По состоянию на апрель 2015 г. каждый четвертый работник получает заработную плату в интервале 9–17 тыс. руб. В то же время удельный вес работников, начисленная заработная плата которых превысила 50 тыс. руб., составил 9%. Каждый десятый работник относится к категории бедных, заработная плата которых ниже уровня прожиточного минимума (см. рис. 4.1.8).

Наличие иждивенческой нагрузки при существующем уровне трудовых доходов значительно увеличивает число работников, живущих за чертой бедности. По данным обследования бюджетов домашних хозяйств (ОБДХ) в 2014 г. 15,9% работающих по найму имели среднедушевой денежный доход ниже прожиточного минимума.

Рис. 4.1.8



Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. 2014. С. 96.

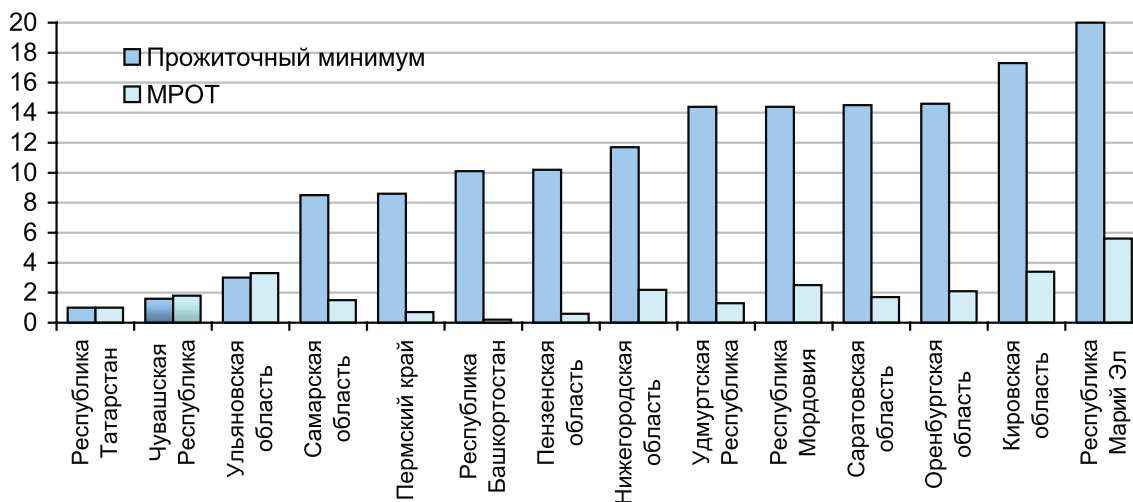
В международной практике часто применяются подходы, учитывающие определение порога бедности исходя из сложившейся системы распределения денежных доходов. Как правило, используется определенная доля (0,5–0,6) от медианного дохода. В условиях высокой дифференциации, по мнению Т. И. Заславской³, предпочтительно использовать в качестве черты бедности половину среднедушевого дохода. Если оценивать по данному критерию, то к бедным можно отнести каждого четвертого работника в регионе. Аналогичная ситуация получается, если в качестве черты бедности использовать половину средней заработной платы. Таким образом, при использовании международных общепринятых стандартов доля работающих бедных возрастает примерно в 4 раза.

В мировой практике минимальный размер оплаты труда (МРОТ) является одним из инструментов, устанавливающих нижний порог оплаты труда. Его увеличение может способствовать сокращению неравенства заработной платы среди менее обеспеченной рабочей силы, снижению числа низкооплачиваемых работников и сокращению гендерного неравенства в оплате труда⁴. Этот показатель используют для борьбы с «серыми» зарплатами, что особенно актуально для нашей страны. Даже, принимая во внимание крайне заниженный характер МРОТ (в апреле 2015 г. – 5 965 руб.), отсутствие его увязки с прожиточным минимумом для трудоспособного населения (в I-ом квартале 2015 г. – 9 092 руб. в РБ), а также механизм его индексации, по данным выборочного обследования 1,4 млн работников (0,2 %) получали заработную плату ниже этого уровня (см. рис. 4.1.9).

³ Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества: деятельностно-структурная концепция. М.: Дело. 2003. С. 365.

Рис. 4.1.9

Удельный вес работников, имеющих заработную плату ниже МРОТ и прожиточного минимума трудоспособного населения по регионам в апреле 2015 г., % в общем числе работников



Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. 2015. С. 98.

ВСТАВКА 4.2

Динамика минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума трудоспособного населения в 2000–2015 гг.

№п/п	Наименование, номер и дата нормативного документа	Срок введения	Минимальный размер оплаты труда, руб.	Справочно: Величина прожиточного минимума для трудоспособного населения, руб.
1.	Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	с 1 июля 2000 г.	132	1459 (II кв. 2001 г.)
		с 1 января 2001 г.	200	
		с 1 июля 2001 г.	300	
2.	Федеральный закон от 29 апреля 2002 г. № 42-ФЗ «О внесении дополнений в Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	20 401,2	200	342,2

⁴ Официальный сайт Организации Объединенных Наций в Российской Федерации. URL: www.unrussia.ru/ru/node/361 (дата обращения: 21.10.2014).

ВСТАВКА 4.2 (окончание)

№п/п	Наименование, номер и дата нормативного документа	Срок введения	Минимальный размер оплаты труда, руб.	Справочно: Величина прожиточного минимума для трудоспособного населения, руб.
3.	Федеральный закон от 1 октября 2003 г. № 127-ФЗ «О внесении изменения в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда»	с 1 октября 2003 г.	600	1943 (III кв. 2003 г.)
4.	Федеральный закон от 29 декабря 2004 г. № 198-ФЗ «О внесении изменения в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда»	с 1 января 2005 г. с 1 сентября 2005 г. с 1 мая 2006 г.	720 800 1 100	2469 (I кв. 2005 г.) 2606 (III кв. 2005 г.) 3158 (II кв. 2006 г.)
5.	Федеральный закон от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ «О внесении изменения в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда»	с 1 сентября 2007 г.	2 300*	3455 (III кв. 2007 г.)
6.	Указ Президента РБ от 24 апреля 2008 г. № УП-173 «О минимальной заработной плате в РБ», постановление Правительства РБ от 19 мая 2008 года № 161 «О мерах по обеспечению минимальной заработной платы в РБ», Республиканское соглашение	с 1 июля 2008 г.	3 500*	4260 (III кв. 2008г.)
7.	Федеральный закон от 20 июня 2008 г. №91-ФЗ «О внесении изменения в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда»	с 1 января 2009 г.	4 330*	4544 (I кв. 2009 г.)
8.	Президента РБ от 9 ноября 2010 г. № УП-641 «О минимальной заработной плате в РБ», постановление Правительства РБ от 25 ноября 2010 года № 446 «О мерах по обеспечению минимальной заработной платы в РБ», Республиканское соглашение	с 1 января 2011 г.	5 500*	6196 (I кв. 2011 г.)
9.	Федеральный закон от 1 июня 2011 г. № 106-ФЗ «О внесении изменения в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда»	с 1 июня 2011 г.	4 611*	5861 (III кв. 2011 г.)
10.	Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 232-ФЗ «О внесении изменения в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда»	с 1 января 2013 г.	5 205*	6546 (I кв. 2013 г.)
11.	Федеральный закон от 2 декабря 2013 г. №336-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»	с 1 января 2014 г.	5 554	7216 (I кв. 2014 г.)
12.	Федеральный закон от 1 декабря 2014 г. № 408-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»	с 1 января 2015 г.	5 965	9092 (I кв. 2015 г.)

Источник:

1. Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан (официальный сайт). URL: http://mintrudrb.ru/relations/informatsiya_o_minimalnom_razmere_oplaty_truda_v_rf_i_minimalnaya_zarabotnaya_plata_v_rb/3073/ (дата обращения: 16.09.2015);
2. Прожиточный минимум в динамике [электронная таблица]. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан (официальный сайт). URL: http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/ru/statistics/standards_of_life/ (дата обращения: 16.09.2015).

Наиболее значительна доля бедных работников в сельском хозяйстве, образовании, предоставлении прочих коммунальных, социальных и персональных услуг. Не наблюдается ожида-

емых, на первый взгляд, различий в уровне бедности по заработной плате и ее неравенства между преимущественно бюджетной сферой и рыночным сектором (см. табл. 4.1.2).

Таблица 4.1.2

Дифференциация в оплате труда по видам экономической деятельности

	Средняя заработная плата, рублей		Удельный вес работников, которым начислена заработная плата на уровне ниже величины прожиточного минимума ⁵ в общем числе работников, %		Соотношение размеров средней заработной платы 10% наиболее оплачиваемых и 10% наименее оплачиваемых работников, раз	
	апрель 2013 г.	апрель 2015 г.	апрель 2013 г.	апрель 2015 г.	апрель 2013 г.	апрель 2015 г.
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	12 097	13 584	21,0	37,3	5,6	5,2
Добыча полезных ископаемых	35 834	38 423	0,3	0,6	7,8	6,8
Обрабатывающие производства	26 496	31 982	1,7	3,1	9,0	9,4
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	26 947	30 872	1,0	1,2	7,0	5,7
Строительство	26 321	28 356	3,6	4,0	10,1	7,2
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	23 966	25 816	6,0	11,3	14,6	11,4
Гостиницы и рестораны	16 297	17 240	8,2	16,4	7,8	6,9
Транспорт и связь	25 026	29 040	3,7	5,4	8,9	8,5
Финансовая деятельность	35 162	40 718	1,0	0,7	10,7	9,5
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	27 576	31 475	4,6	6,9	13,9	12,3
Государственное управление; социальное страхование; деятельность экстерриториальных организаций	32 229	32 387	2,0	7,3	9,8	10,4
Образование	16 001	19 117	17,9	25,6	9,2	8,2
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	17 899	21 216	7,8	9,8	8,4	6,9
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	23 378	26 961	17,1	17,3	25,5	19,0

Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. 2015. С. 99–100.

⁵ Для трудоспособного населения за I квартал 2013 г. – 6 546 руб., за I квартал 2015 г. – 9 092 руб.

По мере становления и развития рыночных отношений в стране увеличивается и социально-экономическое неравенство между муниципальными образованиями. Во многом предпосылки неравномерного развития были заложены еще в дореформенный период, когда инвестиционная политика предусматривала приоритетное развитие центральной, южной, западной и северо-западной социально-экономических зон республики.

Различия в оплате труда на уровне социально-экономических зон, на первый взгляд, не столь существенны: разрыв составляет менее 2 раз. Но, если рассматривать с точки зрения занятости и иждивенческой нагрузки по степени вклада в уровень благосостояния, то разрыв увеличивается до 3,5 раза (см. табл. 4.1.3).

Таблица 4.1.3

Дифференциация в оплате труда по видам экономической деятельности

Социально-экономическая зона	Средняя заработная плата одного работника	Фонд оплаты труда
Центральная	27 056,0	7 148,4
Северо-западная	20 518,8	4 596,3
Южная	19 675,9	4 441,1
Уральская	18 747,1	3 590,8
Западная	18 215,8	3 396,0
Северо-восточная	16 056,7	2 608,2
Северная	14 930,2	2 037,0

Источник: Расчеты авторов по данным государственной статистики.

В 10 сельских муниципальных образованиях республики, где нет городских поселений, уровень средней заработной платы работников в 2014 г. составил менее 74% среднего респу-

бликанского уровня. Разрыв между наименьшим и наибольшим уровнем оплаты труда в муниципальных районах составил 1,9 раза (в 2012 г. – 2,5 раза) (см. табл. 4.1.4).

Таблица 4.1.4

Муниципальные образования с высоким и низким уровнями заработной платы в 2014 г., руб.

	Наименьший уровень		Наибольший уровень
Бурзянский	16692	Учалинский	24 492
Миякинский	17500	Благовещенский	27 219
Илишевский	17655	Краснокамский	27 483
Баймакский	17674	Калтасинский	28 380
Аургазинский	18033	Уфимский	31 987

Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. 2014. С. 97–98.

Кризисная ситуация в аграрном секторе обуславливает относительно низкую значимость заработной платы для муниципальных образований с преобладанием сельского населения. Так, более чем в половине сельских районов объем социальных выплат превышал уровень оплаты труда. В северной и северо-

восточной социально-экономических зонах наблюдалась низкая доля (32–34%) оплаты труда в структуре доходов по сравнению с другими зонами, что связано главным образом с относительно низким абсолютным показателем трудовых доходов.

4.2. Субъективные оценки удовлетворенности заработной платой и работой

Субъективные оценки удовлетворенности работой и ее определенными характеристиками показали, что наименьшее удовлетворение населению республики приносит уровень оплаты труда (см. табл. 4.2.1).

Таблица 4.2.1

Удовлетворенность работой, %

	Вполне удовлетворен	Не вполне удовлетворен	Совсем не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Оплата труда	23,6	49,7	23,1	3,6
Надежность (стабильность) работы	44,5	41,2	9,8	4,5
Обязанности	59,9	32,4	6,1	1,6
Режим работы	72,5	22,6	3,9	1,0
Условия труда	63,8	29,0	5,9	1,4
Расстояние до работы	64,2	27,2	7,4	1,3
Профессиональная удовлетворенность	56,1	34,1	6,8	3,0
Моральное удовлетворение	50,0	37,5	9,0	3,5

Источник: Данные социологических опросов, проведенных Башкортостанстатом.

Прослеживается четкая тенденция увеличения удовлетворенности заработком по мере повышения доходов населения. При этом, несмотря на более низкие доходы (в 1,5 раза), удовлетворенность жителей села оплатой труда выше, чем у горожан.

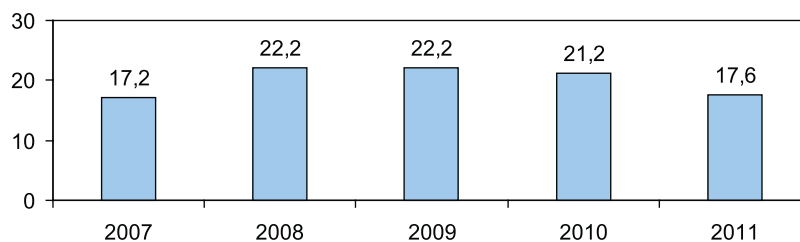
В столице республики значительно больше работников, неудовлетворенных моральными и профессиональными аспектами трудовой деятельности (14,8% опрошенных), чем в других городах и селах республики (11,3%).

Принимая во внимание специфику, в сельской местности хуже обстоят дела с удовлетворенностью условиями и режимом труда, расстоянием до места работы.

Социологические данные указали также на невысокую надежность рабочих мест. Угрозу потери работы в качестве одной из главных причин беспокойства отметили, как и в докризисный период, каждый шестой респондент (см. рис. 4.2.2). Данный фактор, как и ранее, вызывает наибольшее беспокойство у городских жителей: в столице республики г. Уфе – 22,7%, в других городах республики – 17,9%, на селе – 12,4% опрошенных.

Рис 4.2.1

Доля респондентов, отметивших угрозу потерять работу в качестве главной причины беспокойства, %



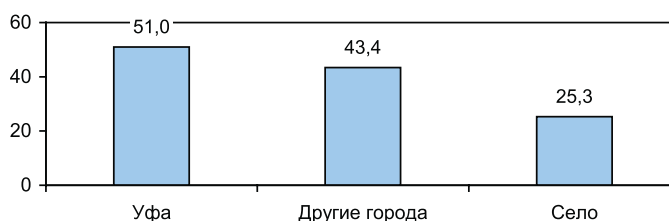
Источник: Данные социологических опросов, проведенных Башкортостанстатом.

О том, что сложно найти подходящую работу, заявляет подавляющее большинство работающих респондентов (79,9%). При этом жители столицы имеют объективно больше возможностей по сравнению с жителями других городов и сельских поселений республики.

Жители городов, объективно, имеют больше возможностей и для повышения квалификации, развития профессиональных качеств (см. рис. 4.2.3). Вместе с тем, в целом, доля лиц, не повышавших квалификацию на своем рабочем месте, очень велика – 60,2% опрошенных.

Рис 4.2.2

Получение специальной профессиональной подготовки, переподготовки, обучения на своей нынешней работе, %



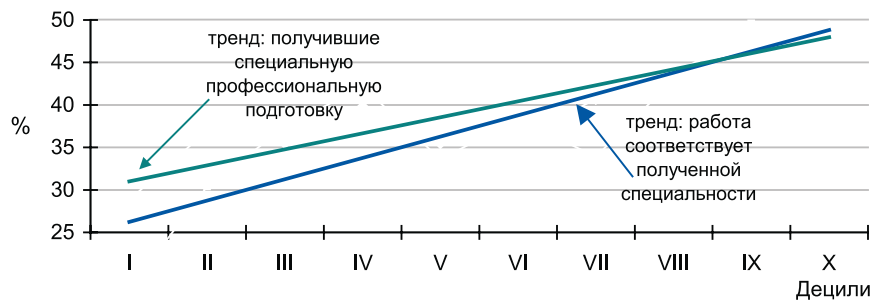
Источник: Данные социологических опросов, проведенных Башкортостанстатом.

Заметим, что среди лиц с более высоким уровнем благосостояния заметно выше доля прошедших специальную профессиональную подготовку, переподготовку, обучение,

для работы на последнем рабочем месте. Еще сильнее выражена зависимость благосостояния работающих от соответствия работы полученной специальности (см. рис. 4.2.4).

Рис 4.2.3

Доля ответов работающих по доходным группам



Население ранжировано в зависимости от уровня доходов и сгруппировано по 10%-ным децильным группам: 1-я группа – 10% наименее обеспеченного населения, 10-я – 20% наиболее обеспеченного населения.

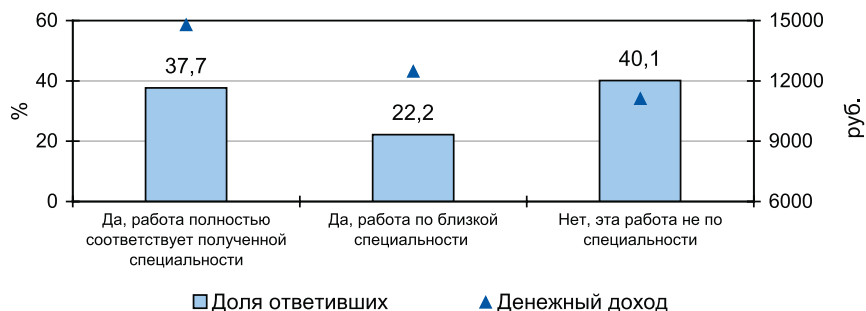
Источник: Данные социологических опросов, проведенных Башкортостанстатом.

Тем не менее, социологические исследования Башкортостанстата свидетельствуют, что

наибольшая доля опрошенного населения работают не по специальности⁶ (см. рис. 4.2.5).

Рис 4.2.4

Взаимосвязь работы с полученным образованием и уровнем личного дохода



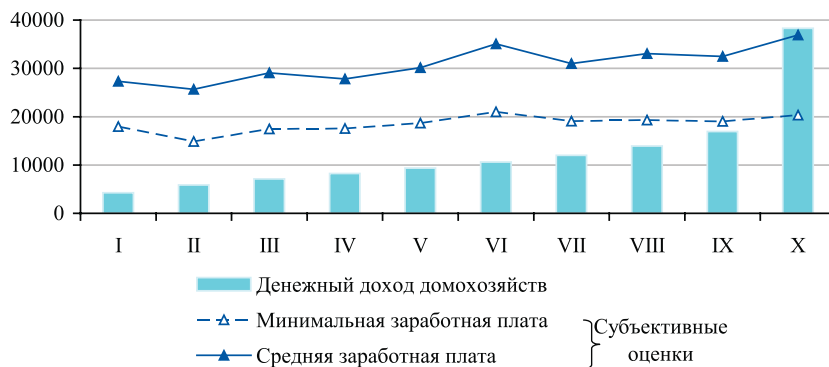
Источник: Данные социологических опросов, проведенных Башкортостанстатом.

При этом необходимо заметить, что работа по полученной специальности приносит работнику не только больше дохода, но и удовлетворения, что в принципе согласуется с теорией человеческого капитала. Работа не профилю является экономически неэффективным как для государства, так и для индивида.

Одним из важнейших характеристик уровня жизни экономически активного населения выступает такой социальный норматив, как минимальный размер оплаты труда, а также представления населения о том, каким он должен быть. По мнению половины опрошенных, минимальная оплата труда должна быть в пределах 15–20 тыс. рублей. При этом статистически значимой зависимости между денежными доходами и субъективным социальным стандартом не наблюдается (см. рис. 4.2.6).

Рис 4.2.5

Денежный доход домохозяйств и их субъективные представления о заработной плате, руб. в месяц на человека



Источник: Данные социологических опросов, проведенных Башкортостанстатом в 2011 г.

Объективно более заметный разброс наблюдается в представлениях населения о процессах формирования средней и высокой заработной

платы. Особенно подвержено зависимости от уровня доходов респондентов мнение о высокой заработной плате.

⁶ Социологические опросы проведены Башкортостанстатом в 2007–2011 гг. Базой выборочной совокупности стала сеть бюджетного обследования, охватывающая 925 семей. Сбор первичной информации осуществлялся методом анкетирования в IV квартале по месту жительства респондентов, лиц в возрасте старше 18 лет.

Основная часть населения, как показывают результаты проведенных опросов, ориентирована на более низкий уровень социальной поляризации, на систему распределительных отношений, принятых в развитых странах. Так, разрыв между высоким и минимальным уровнем заработной платы по представлениям населения должен быть в диапазоне 3 раз. Это отношение намного ниже, чем

показатель сложившегося уровня дифференциации (12,1 раза).

При сравнении субъективных и фактически сложившихся значений показателей видны существенные различия (см. табл. 4.2.2). Наиболее занижен уровень минимального размера оплаты труда. При этом за последние годы произошли определенные позитивные сдвиги по наблюдаемым соотношениям.

Таблица 4.2.2

Отношение субъективного уровня к фактическому, в размах

	2006	2008	2011
Минимальная оплата труда	7,2	2,9	3,4
Средняя заработная плата	1,7	1,3	1,5

Источник: Данные социологических опросов, проведенных Башкортостанстатом.

Между тем субъективные оценки различаются в зависимости от места жительства. Так, по рассматриваемым показателям средние значения снижаются от города к селу. Во многом это связано с уровнем и структурой доходов, формирующих относительно более

скромные потребности. В возрастном разрезе можно отметить, что молодые люди называют более высокие величины вследствие повышенных притязаний к уровню доходов и, следовательно, личного благосостояния.

4.3. Качество жизни экономически активного населения

Оценка качества жизни подразумевает учет большого числа факторов, несопоставимых и часто собираемых нерегулярно. Это осложняет проблему оценки качества жизни. Вместе с тем достижение высокого качества жизни населения признается приоритетным направлением человеческого развития

Поэтому анализ и рассмотрение существующих проблем в этой области является важной задачей. Одним из методических приемов оценки качества жизни является измерение уровня реализации потребностей и степень удовлетворенности населения различными сторонами жизни.

На основе данных социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и чело-

веческое развитие», 2012 г. нами проведен факторный анализ параметров субъективной удовлетворенности населения различными аспектами жизни и построена модель качества жизни экономически активного населения Республики Башкортостан.

Оценка качества жизни показывает уровень развития общества в целом, комфортность условий проживания населения, а также косвенным образом указывают на уровень социальной напряженности в обществе.

Модель качества жизни экономически активного населения Республики Башкортостан, построенная на основе факторного анализа⁷ параметров субъективной удовлетворенности населения различными аспектами жизни, содержит несколько независимых интегральных компонент:

⁷ Проект «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», 2012 г., метод ротации – Oblimin, общая кумулятивная дисперсия равна 69,1%, критерий Kaiser-Meyer-Olkin > 0,9, коэф. Bartlett и КМО значим на уровне p < 0,000, альфа Кронбаха = 0,9766.

1. *Первая компонента модели* характеризует удовлетворенность населения достигнутым уровнем жизни, условиями жизни: материальным положением, жилищными условиями, возможностями одеваться и питанием.

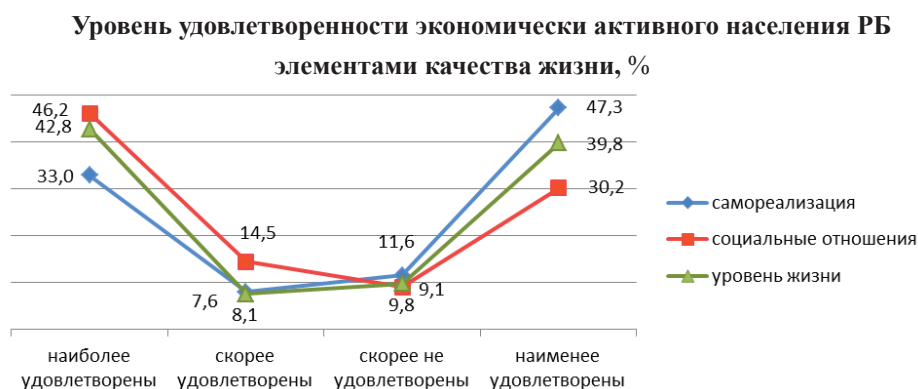
2. *Вторая компонента модели* демонстрирует удовлетворенность населения сложившимися микросоциальными отношениями и эмоциональными связями: удовлетворенность собственной жизнью в целом, отношениями в семье, положением в обществе, уровнем личной безопасности и безопасности близких.

3. *Третья компонента модели* качества жизни населения отражает уровень личностной самореализации: субъективную удовлетворен-

ность возможностями для повышения уровня образования и квалификации, перспективами карьеры и служебного роста, реализации своего потенциала в профессии и на работе, возможностями для сохранения здоровья и лечения, отдыха и проведения досуга.

Общий анализ модели качества жизни показывает несколько основных тенденций (см. рис. 4.3.1): больше всего население Республики Башкортостан удовлетворено сложившимися микросоциальными связями и эмоциональными отношениями, меньше всего – уровнем личностной самореализации.

Рис 4.3.1



Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012 г.

В различных социальных группах и слоях населения удовлетворенность каждым из элементов качества жизни дифференцирована.

Первая компонента модели – **уровень жизни** – представляет собой материальный аспект жизни человека, обеспеченность благами и услугами, необходимыми для достойной жизни.

В значительной степени уровень жизни зависит от определенного уровня дохода населения (см. табл. 4.3.1). Удовлетворенность достигнутым уровнем жизни наиболее сильно выражена в среде материально обеспеченных слоев населения, и наиболее слабо – в группе людей с низким уровнем дохода на одного члена семьи.

Таблица 4.3.1

Удовлетворенность экономически активного населения достигнутым уровнем жизни по социально-демографическим параметрам, %

Параметр	Наиболее удовлетворены	Скорее удовлетворены	Скорее не удовлетворены	Наименее удовлетворены	Всего
1. Пол:					
Мужской	47,3	8,3	10,9	33,5	100,0
Женский	37,8	7,0	8,5	46,6	100,0

Таблица 4.3.1 (окончание)

Параметр	Наиболее удовлетворены	Скорее удовлетворены	Скорее не удовлетворены	Наименее удовлетворены	Всего
2. Возраст:					
до 20 лет	60,0	11,1	11,1	17,8	100,0
20–29 лет	43,8	8,8	10,0	37,3	100,0
30–39 лет	35,4	7,0	12,0	45,6	100,0
40–49 лет	48,0	6,2	9,0	36,7	100,0
50–59 лет	40,0	8,3	8,3	43,4	100,0
60–74 лет	29,2	0,0	4,2	66,7	100,0
3. Тип поселения:					
г. Уфа	33,5	9,1	10,2	47,2	100,0
другие города РБ	39,3	5,2	11,2	44,2	100,0
сельские населенные пункты	50,3	8,5	8,2	33,0	100,0
4. Национальность:					
Башкиры	48,3	7,9	6,4	37,5	100,0
Русские	38,6	4,2	12,7	44,4	100,0
Татары	39,1	12,3	11,1	37,4	100,0
другие национальности	50,0	0,0	8,3	41,7	100,0
5. Уровень дохода семьи (на одного человека, руб.):					
менее 5 000	8,3	0,0	25,0	66,7	100,0
от 5 000 до 10 000	39,7	13,8	1,7	44,8	100,0
от 10 000 до 15 000	27,9	11,8	8,8	51,5	100,0
от 15 000 до 20 000	38,1	8,2	15,5	38,1	100,0
от 20 000 до 25 000	35,0	3,8	15,0	46,3	100,0
от 25 000 до 30 000	47,1	13,2	8,8	30,9	100,0
от 30 000 до 40 000	41,5	3,8	11,3	43,4	100,0
от 40 000 до 50 000	62,1	8,6	5,2	24,1	100,0
от 50 000 до 100 000	62,2	5,4	10,8	21,6	100,0

*Уровень статистической значимости: 1. значимо на уровне $p < 0,002$; 2. значимо на уровне $p < 0,04$; 3. значимо на уровне $p < 0,002$; 4. значимо на уровне $p < 0,02$; 5. значимо на уровне $p < 0,001$.

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСПИИ РБ, 2012 г.

На оценку уровня жизни непосредственно влияет принадлежность к той или иной возрастной и гендерной группе. Более высокие показатели удовлетворенности уровнем жизни характерны для социально зрелых людей в возрасте 40–49 лет, достигших определенного положения в обществе (48,0%), а также мужчин (47,3%). Наиболее слабо удовлетворенность достигнутым уровнем жизни выражена среди женского населения (46,6%) и пожилых людей (66,7%) – групп населения с потенциально более низкими доходами.

Кроме этого, показатель уровня жизни коррелирует с принадлежностью к различным этническим и поселенческим группам. Среди представителей башкирской (48,3%) и других (50,0%) национальностей больше всего жителей, удовлетворенных сложившимся уровнем жизни. Высокая доля удовлетворенности среди башкирского населения вызвана преимущественным проживанием их в сельской местности, отсутствием острых проблем в жилищном вопросе и обеспеченности продуктами питания, что сглаживает более низкие доходы.

Вторая компонента модели – **микросоциальные отношения и эмоциональные связи** – в отличие от уровня жизни, отражает нематериальные условия жизни человека, его социальное самочувствие, ту социальную среду, в которой он реализует себя как личность.

Этот аспект жизни наиболее позитивно оценивается экономически активным населением РБ (см. табл. 4.3.2). Восприятие населения различно среди мужского и женского населения: мужчины более позитивно оценивают эту

сторону своей жизни, чем женщины. Кроме этого, существует четкая тенденция снижения удовлетворенности по мере перехода из одной возрастной группы в другую: более молодые люди заметно более позитивно ощущают благополучие в области социальных отношений и эмоциональных связей, чем пожилые. Достаточно показательна и интересна связь уровня дохода с субъективной оценкой благополучия в микросоциальных отношениях: материально обеспеченное население испытывает меньше деприваций в этой области жизни.

Таблица 4.3.2

Удовлетворенность экономически активного населения микросоциальными отношениями и связями по социально-демографическим параметрам, %

Параметр	Наиболее удовлетворены	Скорее удовлетворены	Скорее не удовлетворены	Наименее удовлетворены	Всего
1. Пол:					
Мужской	50,6	14,6	7,3	27,5	100,0
Женский	41,3	14,5	11,1	33,1	100,0
2. Возраст:					
до 20 лет	56,8	15,9	6,8	20,5	100,0
20–29 лет	47,4	14,5	8,8	29,3	100,0
30–39 лет	39,0	23,9	11,3	25,8	100,0
40–49 лет	48,6	10,2	7,9	33,3	100,0
50–59 лет	47,9	9,7	9,7	32,6	100,0
60–74 лет	34,8	8,7	8,7	47,8	100,0
3. Уровень дохода (руб.):					
менее 5 000	16,7	0,0	25,0	58,3	100,0
от 5 000 до 10 000	39,7	15,5	12,1	32,8	100,0
от 10 000 до 15 000	44,9	15,9	13,0	26,1	100,0
от 15 000 до 20 000	44,8	9,4	7,3	38,5	100,0
от 20 000 до 25 000	37,0	16,0	6,2	40,7	100,0
от 25 000 до 30 000	40,6	18,8	7,2	33,3	100,0
от 30 000 до 40 000	44,4	14,8	11,1	29,6	100,0
от 40 000 до 50 000	53,4	24,1	3,4	19,0	100,0
от 50 000 до 100 000	70,3	21,6	2,7	5,4	100,0

*Уровень статистической значимости: 1. значимо на уровне $p < 0,03$; 2. значимо на уровне $p < 0,04$; 3. значимо на уровне $p < 0,005$.

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012 г.

Личностная самореализация отражает положение человека в мире материальных (уровень жизни) и нематериальных (социальные отношения) условий. Уровень личностной саморе-

ализации населения РБ является самой низкооцениваемой компонентой качества жизни (см. табл. 4.3.3).

Таблица 4.3.3

Удовлетворенность экономически активного населения личностной самореализацией по социально-демографическим параметрам, %

Параметр	Наиболее удовлетворены	Скорее удовлетворены	Скорее не удовлетворены	Наименее удовлетворены	Всего
1. Тип поселения:					
г. Уфа	38,1	8,5	9,7	43,8	100,0
другие города РБ	25,7	6,7	11,9	55,6	100,0
сельские населенные пункты	36,1	9,0	12,4	42,5	100,0
2. Возраст:					
до 20 лет	42,2	8,9	20,0	28,9	100,0
20–29 лет	33,7	9,6	12,0	44,6	100,0
30–39 лет	32,3	5,1	12,0	50,6	100,0
40–49 лет	30,7	7,4	8,5	53,4	100,0
50–59 лет	36,6	7,6	9,0	46,9	100,0
60–74 лет	16,7	12,5	29,2	41,7	100,0
3. Уровень образования:					
Высшее	48,7	15,5	12,4	23,3	100,0
Среднее и ниже	45,5	14,1	8,1	32,3	100,0
4. Уровень дохода (руб.):					
менее 5 000	0,0	9,1	18,2	72,7	100,0
от 5 000 до 10 000	24,1	6,9	12,1	56,9	100,0
от 10 000 до 15 000	25,0	14,7	13,2	47,1	100,0
от 15 000 до 20 000	27,4	6,3	8,4	57,9	100,0
от 20 000 до 25 000	26,3	8,8	11,3	53,8	100,0
от 25 000 до 30 000	42,6	4,4	8,8	44,1	100,0
от 30 000 до 40 000	33,3	7,4	11,1	48,1	100,0
от 40 000 до 50 000	49,1	3,5	19,3	28,1	100,0
от 50 000 до 100 000	64,9	10,8	2,7	21,6	100,0

*Уровень статистической значимости: 1. значимо на уровне $p < 0,03$; 2. значимо на уровне $p < 0,06$; 3. значимо на уровне $p < 0,05$; 4. значимо на уровне $p < 0,01$.

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСПИ РБ, 2012 г.

Четко прослеживается рост удовлетворенности личной профессиональной и творческой самореализации с повышением уровня образования. Для лиц с высшим уровнем образования степень выраженности компоненты составляет 64,2%, для лиц с более низким уровнем образования – 59,6%.

Другим значимым социально-демографическим фактором, влияющим на уровень удовлетворенности самореализацией, является принадлежность к той или иной *возрастной группе*. Наиболее позитивно оценивают эту сторону жизни молодые люди, по мере взросления удовлетворенность имеет тенденцию

к снижению: разница показателей удовлетворенности крайних возрастных групп составляет 25,5%.

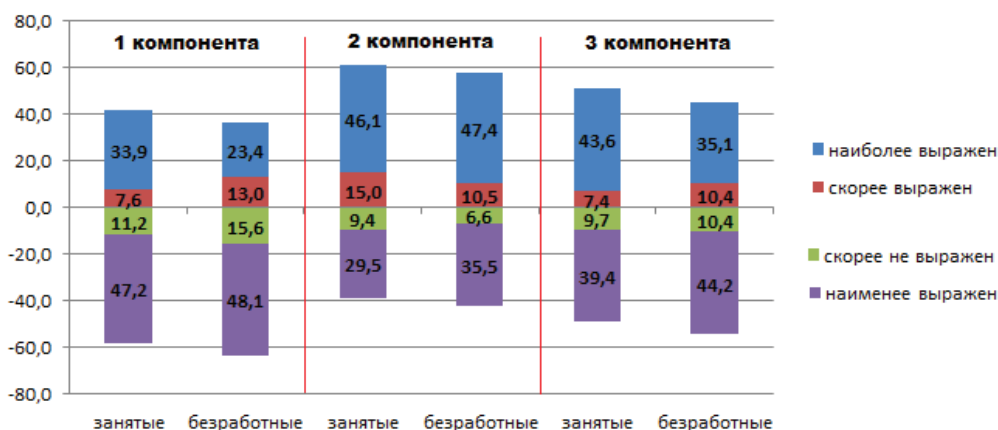
Степень удовлетворенности личной самореализацией коррелирует с местом проживания населения в различных *типах поселения*. Наиболее высокие показатели характерны для г. Уфы (38,1% жителей удовлетворены, 43,8% не удовлетворены). Показатели сельских поселений более высоки, чем показатели других городов РБ: показатели удовлетворенности – 36,1% и 25,7% соответственно, показатели неудовлетворенности – 42,5% и 55,6% соответственно.

Оценки качества жизни **занятого и безработного населения** (см. рис. 4.3.2) существенно отличаются: статус безработного предопределяет психологическое ощущение нестабиль-

ности жизни и более низкий уровень доступа к социальным благам в силу отсутствия стабильного дохода.

Рис. 4.3.2

Дифференциация удовлетворенности занятого и безработного населения Республики Башкортостан элементами качества жизни.



Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСПИ РБ, 2012 г.

Все аспекты своей жизни безработное население оценивает более низко. Это касается как уровня жизни, так и потребностей более

высокого порядка – удовлетворенности личностной самореализацией и социальными отношениями.

4.4. Выводы и рекомендации

Анализ уровня, динамики и дифференциации заработной платы в Республике Башкортостан выявил проблемы низкой доли официальной оплаты труда в структуре денежных доходов населения, неоправданной дифференциации в оплате труда как по видам экономической деятельности, так и в территориальном разрезе. Данная ситуация свидетельствует о неэффективной политике в сфере социально-трудовых отношений как на федеральном, так и на республиканском уровнях. Государственное регулирование в бюджетных отраслях также не решает отмеченные проблемы, а известное повышение оплаты труда в бюджетной сфере пока носит несистемный характер.

Положение с оплатой труда в республике также определяется особенностями ее социально-экономического развития. Существенные внутрирегиональные различия в социально-экономическом развитии создают соответственно и неравные условия для воспроизводства трудовых ресурсов. Для многих сельских муниципальных образований значимость оплаты труда в денежных доходах ниже, чем значимость социальных трансфертов. Низкий уровень оплаты труда в сельскохозяйственном производстве, высокая доля занятых с заработной платой ниже прожиточного минимума, объективные трудности развития личного подсобного хозяйства, недостаточный уровень развития социальной инфраструктуры обуславливают относительно низкий уровень жизни сельского населения ряда муниципальных образований.

В рамках анализа развития трудовых ресурсов показательна оценка качества жизни самим населением: именно та компонента, которая характеризует раскрытие творческого и трудового потенциала человека, развитие личности, ее самореализацию, является наименее достигнутой в субъективных оценках жителей республики. Восприятие населением уровня жизни и социальных отношений является более удовлетворительным, однако существует дифференциация населения по социально-демографическим группам. В определенной зоне риска лица с более низким уровнем образования, более старшей возрастной категории, жители средних

и малых городов республики; для безработного человека все показатели качества жизни и объективно, и субъективно, являются более низкими.

По однозначному мнению жителей республики, процессы воспроизводства и развития трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда должны обеспечиваться, в первую очередь, адекватным и справедливым вознаграждением за труд. Эта проблема на сегодняшний день остается актуальной, но нерешенной как в России в целом, так и в Республике Башкортостан.



Глава V

ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ



ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ*

5.1. Баланс трудовых ресурсов

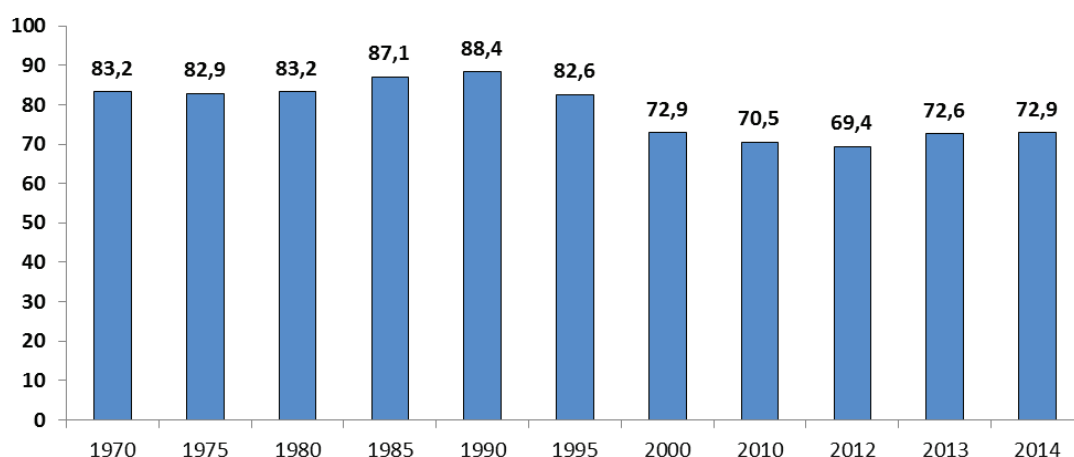
Наступающий дефицит численности населения в трудоспособном возрасте повышает актуальность задач наиболее полного использования трудового потенциала регионов и страны в целом, повышения качественного состава трудовых ресурсов и развития человеческого потенциала.

В период социалистического уклада экономики, планового ведения хозяйства обеспечивалась практически полная занятость взрослого населения. В стране, где основным принципом экономического поведения был лозунг «От каждого по способностям, каждому по труду», основой жизнедеятельности человека было участие в общественном

труде. Практиковались как административные меры (особенно жестко проявляющиеся в сложные для страны периоды), так и политико-пропагандистские призывы к патриотизму и гражданскому сознанию, а также экономические стимулы, гарантирующие получение социальных благ для работающего населения. Размер пенсии также зависел от стажа трудовой деятельности и наличия государственных или ведомственных наград за трудовые успехи. Мощными инструментами «полной» занятости и перераспределения трудовых ресурсов были законодательное преследование неработающих, обязательное распределение на работу и отработка для молодых выпускников-специалистов и др. Для трудоспособного населения небольшой альтернативой заработной плате были только доходы от ведения личного подсобного хозяйства и отчасти кустарные ремесла.

Рис. 5.1.1

Удельный вес занятого населения в общей численности трудовых ресурсов, %



Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2015. С. 39. Динамические ряды по статистике труда Башкортостанстата.

* Глава подготовлена при финансовой поддержке РГНФ «Человеческий капитал Башкортостана: перспективы накопления и реализации» (2014–2015 гг. № 14-13-02021).

По сравнению с последними годами существования Советского государства, современные показатели баланса трудовых ресурсов существенно изменились. Как видно из табл. 5.1.1, к началу нового века в республике определился стабильно сохраняющийся в объеме контингент занятого в экономике населения на уровне 1 750–1 800 тыс. человек, что на 100–150 тыс. человек меньше уровня 1990 г.

Одновременно в разы выросла численность лиц, не занятых в экономике. При этом выросла та часть, в которую входят военнослужащие, безработные и другое население, не занятое в экономике (91,5 тыс. человек в 1990 г. и 479,6 тыс. человек в 2012 г.). Сегодня данная категория составляет почти одну треть от численности занятого населения (в 1990 г. – около 5%).

Таблица 5.1.1

Трудовые ресурсы Республики Башкортостан, в среднем за год, тыс. человек

Трудовые ресурсы	В том числе				
	занятое население	в % к трудовым ресурсам	учащиеся в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от работы	трудоспособное население в трудоспособном возрасте: военнослужащие, безработные и другое население, не занятое в экономике	
1990	2 209,4	1 953,7	88,4	164,2	91,5
1995	2 223,8	1 837,4	82,6	160,3	226,1
2000	2 394,9	1 746,2	72,9	213,6	436,1
2005	2 551,2	1 797,6	70,5	238,3	515,3
2010	2 549,8	1 770,6	69,4	213,0	566,2
2012	2 476,8	1 797,1	72,6	200,1	479,6
2013	2 427,8	1 770,4	72,9	193,0	464,4
2014	2 414,6	1 761,9	73,0	179,1	473,6

Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2015. С. 39.

Более детально посмотреть экономическую активность населения и состав не занятой в экономике части трудовых ресурсов возможно через итоги переписей населения. При проведении ВПН-2010 экономическая активность изучалась по всему населению в возрастном промежутке 15–72 лет*. Итоги переписи, как и текущие расчеты баланса трудовых ресурсов, указали на значительную часть населения, которая является экономически неактивной. При этом в Республике Башкортостан экономическая активность населения была

несколько ниже, чем в среднем по стране и ПФО.

Республика отличается также более высокой долей безработных в численности экономически активного населения.

* Сведения об экономической активности населения при переписи получены на основе ответов на вопросы «Имели ли Вы какую-либо работу, приносящую заработок или доход с 7 по 13 октября (предшествующая переписи неделя) 2010 года?» и «Искали ли Вы работу в течение последнего месяца?». Все ответы при переписи записываются со слов опрашиваемых, без предъявления подтверждающих документов. Занятым считается лицо, имеющее любую доходную работу, в т.ч. и без оформления договоров.

Таблица 5.1.2

Распределение населения частных домохозяйств в возрасте 15–72 лет по экономической активности (итоги ВПН-2010)

	Указавшие экономическую активность, тыс. человек	На 1000 человек, указавших экономическую активность, приходится			
		экономически активного населения	занятых в экономике	из них безработных	экономически неактивного населения
Российская Федерация	10 4036,5	693	632	61	307
Приволжский Федеральный округ	22 041,6	682	627	56	318
Республика Башкортостан	2 974,7	659	594	65	341

Источник: Расчеты на основе данных Итоги Всероссийской переписи населения 2010 года. В 11 т. Т. 7. Федер. служба гос. статистики. М.: ИИЦ «Статистика России», 2013. С. 6–11, 280–291.

Относительно среднероссийских значений население Башкортостана отличается меньшим уровнем экономической актив-

ности как среди городских, так и сельских жителей; как среди мужчин, так и женщин (см. табл. 5.1.3).

Таблица 5.1.3

Распределение населения частных домохозяйств в возрасте 15–72 лет по экономической активности, полу и типу местности (итоги ВПН-2010, в % к общему числу лиц, указавших экономическую активность)

	Российская Федерация				Республика Башкортостан			
	город	село	муж-чины	жен-щины	город	село	муж-чины	жен-щины
Население частных домохозяйств в возрасте 15–72 лет, указавшее экономическую активность	100	100	100	100	100	100	100	100
в том числе:								
экономически активное население	71,4	63,1	76,3	63,2	68,5	61,7	73,7	58,9
в том числе:								
занятые в экономике	66,4	54,1	69,4	57,9	62,9	53,9	66,1	53,5
из них пенсионеры	7,8	4,6	5,8	8,0	5,5	2,8	3,9	4,9
безработные	5,0	9,1	6,9	5,3	5,6	7,9	7,6	5,5
экономически неактивное население	25,6	36,9	23,7	36,8	31,5	38,3	26,3	41,1
из них:								
стипендиаты	2,2	1,5	2,0	2,0	2,6	1,7	2,2	2,3
пенсионеры	16,3	20,8	13,1	21,2	16,0	20,0	12,9	21,7
другие категории	7,1	14,6	8,6	13,6	12,9	16,6	13,4	17,1

Источник: Итоги Всероссийской переписи населения 2010 года. В 11 т. Т. 7. С. 6–11, 286–291.

Отчасти различия в структуре населения Башкортостана по экономической активности обусловлены особенностями возрастной структуры: больший удельный вес детей и молодежи и одновременно более низкий удельный вес лиц старше трудоспособного возраста. Как видно из таблицы 5.1.4, среди экономически неактивного населения в респу-

блике, по сравнению с Россией в целом, выше доля такой категории как «стипендиаты» (или учащейся с отрывом от производства молодежи). Среди занятых в экономике относительно низкой является доля пенсионеров, что возможно, обусловлено высокой долей сельского населения.

Таблица 5.1.4

Уровень экономической активности населения по отдельным возрастным группам (по данным Всероссийских переписей населения, в % к общей численности населения соответствующего возраста, указавших экономическую активность)

	2002			2010		
	РФ	ПФО	РБ	РФ	ПФО	РБ
Все население						
20–29	77,5	79,5	78,1	74,5	81,9	79,0
60–64	20,0	15,6	13,7	31,5	25,6	20,0
<i>в том числе мужчины:</i>						
20–29	84,2	85,9	85,7	81,7	89,4	88,2
60–64	27,4	23,0	21,7	39,0	32,8	27,3
<i>в том числе женщины:</i>						
20–29	71,2	73,5	71,1	67,7	74,6	70,1
60–64	15,0	10,6	8,1	26,2	20,5	14,7

Источник: Экономически активное и экономически неактивное население. М.: ИИЦ «Статистика России», 2005. С. 6–11, 118–123 (Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г.: В 14 т. / Федер. служба гос. статистики; Т. 7). Итоги Всероссийской переписи населения 2010 года: В 11 т. Т. 7. С. 6–11, 286–291.

Анализ экономического поведения отдельных возрастных групп показал, что за период между двумя последними переписями населения в республике, в отличие от показателей в среднем по стране, повысилась активность среди молодежи в возрасте 20–29 лет, особенно среди мужчин. Молодежь Башкортостана раньше и активнее вступает в рабочий период своей жизни. Изменение структуры населения по уровню образования и структуры учреждений профессионального образования всех уровней, позволяют предположить, что более ранней занятости в республике способствует то, что у значительной части молодежи первое профессиональное образование является по уровню начальным или средним, которое позволяет получить профессию или специальность к 20 годам. С точки зрения развития человеческого потенциала ступенчатое повышение профессиональной квалификации является доступным для более широких слоев населения. С другой стороны, высокая трудовая нагрузка относится к факторам, снижающим возможность продолжения профессионального обучения, что ставит перед обществом в целом и работодателями задачу создания условий для повышения профессиональ-

ной квалификации параллельно с трудовой деятельностью.

Экономическая активность пенсионеров в республике продолжает расти, однако остается на более низком уровне, чем в России в целом. За межпереписной период 2002–2010 гг. экономическая активность лиц 60–64 лет в Башкортостане возросла с 14 до 20% от численности населения данного возраста, в России – с 20 до 31,5%. Среди причин, сдерживающих экономическую активность пенсионеров можно назвать: приоритетная ориентация работодателей на молодежь при найме на работу, высокая доля сельского населения и распространенность садоводчества. В дальнейшем следует ожидать, что востребованность пенсионеров на рынке труда повысится, а республиканские и среднероссийские показатели сблизятся.

Высокая доля сельского населения, а также множество небольших городов, где население проживает преимущественно в частных (однорядных или двухквартирных) домах с приусадебными участками, обуславливает высокие уровни занятости в личных подсобных хозяйствах во всех наиболее активных трудоспособных возрастах (см. табл. 5.1.5).

Таблица 5.1.5

Распределение экономически неактивного населения и работающих в личных подсобных хозяйствах по возрастным группам, % (по итогам ВПН-2010)

Возрастные группы	Российская Федерация		Приволжский федеральный округ		Республика Башкортостан	
	Удельный вес ЭНН*	из них работающие в ЛПХ**	удельный вес ЭНН	из них работающие в ЛПХ	удельный вес ЭНН	из них работающие в ЛПХ
30–39 лет	10,8	17,8	10,6	19,7	13,4	26,9
40–49 лет	18,2	24,7	10,8	29,2	13,1	40,7
50–59 лет	29,2	7,1	30,2	8,3	33,0	12,6

Примечание: * ЭНН – экономически неактивное население

** ЛПХ – личное подсобное хозяйство

Источник: Итоги Всероссийской переписи населения 2010 г. В 11 т. Т. 7. С. 6–11, 280–291.

Анализ структуры экономически неактивного населения осложняется относительно высокой долей лиц, относящихся к категории «прочие», т.е. не указавших объективных и конкретных причин незанятости. В России, по итогам ВПН-2010, к этой категории людей трудоспособного возраста относятся почти 7 млн человек, в Башкортостане – 230 тыс. человек.

Численность экономически неактивных женщин зафиксирована в ВПН-2010 на уровне примерно 140 тыс. человек (60%), из них 80 тыс. в возрасте от 20 до 54 лет. Предположительно, большая часть женщин 20–54 лет самостоятельно или под влиянием обстоятельств (в т.ч. из-за отсутствия потенциальной работы) решили полностью посвятить себя ведению домашнего хозяйства и уходу за детьми.

Численность экономически неактивных мужчин в республике, согласно данным ВПН-2010, составляет около 90 тыс. человек. Большая часть этого контингента (около 50 тыс. человек) – лица в возрасте 16–19 лет. Таким образом, 40 тыс. мужчин в возрасте 20–59 лет, не занимаются образованием, поиском работы, не являются инвалидами и не заняты в ЛПХ, не имеют постоянных заработков. Относительно общей численности занятых в экономике эта цифра незначительна, однако сопоставима с численностью таких городов Башкортостана как Бирск, Благовещенск, Дюртюли.

Анализ баланса трудовых ресурсов показывает, что у Республики Башкортостан есть определенные резервы для поддержания или даже повышения численности экономически

активного населения, в т.ч. занятого в общественном производстве. При этом повышение экономической активности возможно как среди населения в трудоспособном возрасте, особенно среди мужчин, так и среди лиц старше пенсионного возраста. Среди возможных путей повышения экономической активности особое внимание стоит уделить вовлечению незанятого населения, в т.ч. сельского, в сферу малого бизнеса и частного предпринимательства. Значительная часть незанятого сельского населения обеспечивает себя необходимыми ресурсами через личные подсобные хозяйства. При определенных условиях имеет возможность расширить данную деятельность до уровня производства и реализации сельскохозяйственной продукции на продажу.

5.2. Социально-экономические факторы развития регионального рынка труда

Уровень и структура занятости во многом определяются социально-экономическим положением региона, его специализацией, образом жизни населения.

Республика Башкортостан в экономическом и социально-политическом отношении является одним из наиболее развитых и стабильных субъектов Российской Федерации. Согласно рейтингу социально-экономического положения субъектов РФ, составленному Центром

экономических исследований «РИА-Аналитика» по итогам 2013 г., Республика Башкортостан занимает 11-е место в интегральном рейтинге, 1-е место – по доле прибыльных предприятий, 8-е место – по численности занятых в экономике, объему производства товаров и услуг¹.

По основным макроэкономическим индикаторам Башкортостан в течение многих лет занимает лидирующие позиции в России. Так, по величине валового регионального продукта Башкортостан уверенно находится в десятке регионов лидеров (см. табл. 5.2.1).

Таблица 5.2.1

Динамика ВРП Республики Башкортостан в 2000–2013 гг.

	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Валовой региональный продукт, млн руб.	145 125	166 974,8	743 133,4	647 911,7	759 203,3	941 023,6	1 149 384,6	1 266 983,0
место в РФ	8-е	10-е	8-е	10-е	9-е	9-е	9-е	8-е

Источник: Росстат.

Устойчивость экономики региона подтверждается динамикой макроэкономических индикаторов в кризисные 2008–2009 и 2013–2014 гг. Так, по данным Росстата, снижение объема ВРП в наиболее тяжелый для республики

период – 2009 г., не превысило 1,0% при среднероссийском падении на 7,8%. Динамика основных социально-экономических показателей Республики Башкортостан за 2008–2014 гг. представлена в табл. 5.2.2.

Таблица 5.2.2

Индексы экономического развития Республики Башкортостан в 2008–2014 гг., в % к предыдущему году

Основные показатели	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Валовой региональный продукт	107,7	99,0	105,2	108,2	104,4	102,6	101,5
Индекс потребительских цен	112,4	108,3	109,6	106,4	106,2	106,0	111,7
Индекс промышленного производства	108,8	98,3	114,0	109,8	105,7	102,3	103,9
Продукция сельского хозяйства	103,1	100,0	65,2	142,9	87,2	116,6	100,9
Инвестиции в основной капитал	109,0	73,2	99,0	107,2	108,0	108	104,1
Оборот розничной торговли	119,1	98,0	104,6	104,6	105,1	108,1	102,7
Сальдированный финансовый результат деятельности организаций	128,7	48,8	194,1	82,3	107,0	152,6	66,9
Объем платных услуг населению	115,8	100,0	91,4	102,1	104,9	100,6	100,4
Среднедушевые денежные доходы	111,5	103,4	101,1	99,0	105,4	104,5	101,2
Среднегодовая численность занятых	99,0	97,7	98,6	103,3	99,8	97,6	99,5
Реальная начисленная заработная плата одного работника	111,4	96,2	101,8	103,0	105,4	103,4	99,8

Источники: Таблица составлена на основе официальных данных Росстата, Башкортостанстата, Минэкономразвития РБ.

¹ Рейтинг социально-экономического положения субъектов РФ. Итоги 2013 года. URL: <http://riarating.ru/infografika/20140523/610617608.html> (дата обращения: 16.03.2014).

Заметим, однако, что последние данные 2014 г. все же свидетельствуют о негативных экономических и социальных процессах в республике.

О достаточно высоком относительно других регионов уровне развития и диверсифицированности реального сектора экономики Республики Башкортостан свидетельствуют следующие данные (см. Вставку 5.1).

ВСТАВКА 5.1

Место Башкортостана в промышленном секторе национальной экономики

Республика Башкортостан в 2014 г. заняла:

1-е место в Российской Федерации по объему нефти, поступившей на переработку, по выпуску автомобильного бензина, дизельного топлива, кальцинированной соды, бензола, автобетоносмесителей, автобетононасосов, по производству проволоки скрученной, тросов, канатов, шнуров плетеных и аналогичных изделий из черных металлов без электрической изоляции;

2-е место – по производству этилена, ксилола, стирола, пластмасс в первичных формах, синтетических каучуков, стекла листового, извести технологической, материалов кровельных и гидроизоляционных, проволоки из железа или нелегированной стали, металлорежущих станков, универсальных электродвигателей;

3-е место – по производству каустической соды, серы технической газовой, талей и подъемников, автобусов, вертолетов.

Источник: Отчет о результатах деятельности Правительства Республики Башкортостан в 2014 году. Уфа, 2015. С. 15.

В последние годы освоены новые виды продукции, не выпускаемые ранее в Башкортостане: терефталевая кислота, полиэтилен-терефталат, зерноуборочные комбайны, автобусы и троллейбусы новых модификаций, цемент по сухому экономичному способу производства и др.

Другими словами, Башкортостан обладает развитым обрабатывающим сектором, а ведущими отраслями специализации республики являются топливная промышленность, химия и нефтехимия, электроэнергетика, металлургия, машиностроение, сельскохозяйственная, легкая и пищевая промышленности.

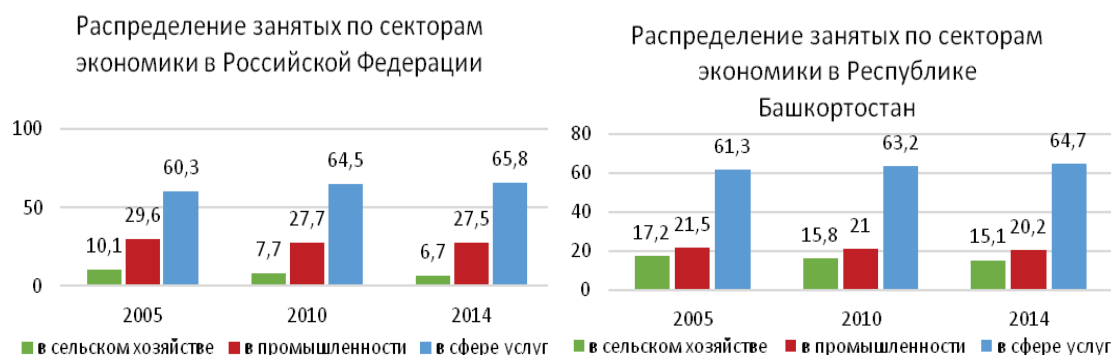
Одну из главных особенностей отраслевой структуры экономики, а следовательно и занятости, определяет АПК. По численности занятых в сельском хозяйстве республика занимает третье место среди регионов России и сопо-

ставима с ведущими аграрными территориями Краснодарского края и Ростовской области.

Из рис. 5.2.1 видно, что за прошедшее десятилетие распределение занятых по секторам экономики изменилось незначительно. Сохранению высокой доли занятости в сельском хозяйстве способствовали: высокая доля населения, проживающего в сельской местности (40%); существенная государственная поддержка сельского хозяйства; сохранение на селе преимущественно трудоемкого экстенсивного типа хозяйствования; невысокий уровень образования, предпринимательской и рационализаторской активности; невысокая мобильность сельского населения и др. При этом, по многим индикаторам развития сельского хозяйства, республика сохраняет лидирующие позиции среди регионов России (см. Приложение 5.2.1).

Рис. 5.2.1

**Распределение занятых по секторам экономики
в Российской Федерации и Республике Башкортостан, %**



Источник: Расчеты автора на основе официальных данных Росстата и Башкортостанстата.

Наряду с развитием реального сектора экономики, в Башкортостане идет расширение и модернизация сферы услуг. Доля добавленной стоимости в сфере услуг по отношению к ВРП в 2013 г. достигла 45,2%, а доля лиц, занятых в этом секторе, составила 64,5% от общей занятости.

Существенную роль в развитии сферы услуг и обеспечении занятости населения республики играет малое и среднее предпринимательство. Вклад субъектов малого и среднего предпринимательства в ВРП республики в 2013 г. превысил 21%, среднесписочная численность занятых на малых и средних предприятиях республики составила около 420 тыс. человек (23,8%)².

В целом структуру занятости и производительность труда по видам экономической деятельности представляет табл. 5.2.3.

Таким образом, экономическое положение республики обеспечивает относительно высокую емкость и разнообразие регионального рынка труда. Вместе с тем актуальными остаются вопросы эффективности функционирования рынка труда и оптимального использования трудовых ресурсов.

Одним из ключевых факторов неэффективной занятости является неопределенность, обусловленная чувствительностью экономики к внешним шокам. Зависимость от внешних условий, в свою очередь, является следствием высокой концентрации сырьевых и перерабатывающих производств, ориентации на экспорт.

Другим важным фактором, сдерживающим экономическую модернизацию региона, является негибкость и несовершенство системы профессионального образования. Несмотря на разветвленную сеть государственных и негосударственных учреждений начального, среднего, высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования, научно-производственных кластеров, республиканская система профессиональной подготовки оказывается серьезным сдерживающим фактором для рынка труда и экономики региона в целом. В Башкортостане отмечаются существенные противоречия между системой профессионального образования и региональным рынком труда – это дисбаланс между кадровой потребностью и воспроизводством кадров, между объемами и структурой профессиональной подготовки и ее качеством. В то же время, необходимо понимать, что в целях модернизации национальной и региональной экономики система профессионального образования должна не только удовлетворять действительным потребностям существующих отраслей, но и быть направленной на будущее.

² Государственная программа «Развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан». URL: <http://upprb.bashkortostan.ru/upload/docs/Годовой%20доклад%202014.pdf> (дата обращения: 29.10.2015).

Таблица 5.2.3

Распределение занятых в экономике и валовой добавленной стоимости по видам экономической деятельности в 2013 г., %

Виды экономической деятельности	Структура занятых в экономике	Структура ВРП*
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	15,1	6,5
Обрабатывающие производства	16,4	36,2
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	16,0	16,7
Образование	10,0	4,1
Строительство	8,9	6,9
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	6,9	7,0
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	6,5	4,1
Транспорт и связь	6,2	7,3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности	4,1	3,8
Добыча полезных ископаемых	1,7	2,8

Источники: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2015. С. 37; Отраслевая структура валовой добавленной стоимости субъектов Российской Федерации в 2013 г. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/tab-vrp2.htm (дата обращения: 15.08.2015).

ВСТАВКА 5.2

Отрасли	Новые профессии	
Медицина	эксперт персонифицированной медицины; консультант по здоровой старости; специалист по киберпротезированию; проектант жизни медицинских учреждений; сетевой врач; оператор медицинских роботов; биоэтик; IT-генетик	молекулярный диетолог; медицинский маркетолог; клинический биоинформатик; R&D менеджер здравоохранения; генетический консультант; IT-медик; архитектор медоборудования; специалист по кристаллографии
Биотехнологии	урбанист-эколог; архитектор живых систем; системный биотехнолог	гмо-агроном; сити-фермер; биофармоколог
Экология	рециклинг-технолог; специалист по преодолению системных экологических катастроф	экопроповедник; эковожатый экоаудитор; парковый эколог
Наземный транспорт	оператор роботизированных систем; техник интермодальных транспортных решений; архитектор интеллектуальных систем управления; проектировщик интермодальных транспортных узлов	инженер по безопасности транспортной сети; оператор кросс-логистики; проектировщик композитных конструкций для транспортных средств; проектировщик высокоскоростных транспортных систем; строитель «умных дорог»

ВСТАВКА 5.2 (продолжение)

Водный транспорт	специалист по навигации в условиях арктики	системный инженер инфраструктуры портовой эколог
Авиация	инженер-технолог рециклинга летательных аппаратов; проектировщик инфраструктуры для воздухоплавания; инженер массового производства малой авиации	инженер-проектировщик дирижаблей; аналитик эксплуатационных данных; проектировщик интерфейсов беспилотной авиации разработчик интеллектуальных систем управления динамической диспетчеризацией
Космос	проектировщик жизненных циклов космических систем; инженер-космодорожник	менеджер космотуризма; космогеолог космобиолог
IT-сектор	сетевой юрист; разработчик моделей big data; цифровой лингвист; дизайнер виртуальных миров; архитектор визуальности	IT-проповедник; архитектор информационных систем; проектировщик нейроинтерфейсов; организатор интернет-сообществ дизайнер интерфейсов
Индустрия детских товаров и сервисов	эксперт по «образу будущего» ребенка; управленец детским R&D	архитектор трансмедийных продуктов специалист по детской психологической безопасности
Добыча и переработка полезных ископаемых	системный горный инженер; инженер роботизированных систем	экоаналитик в добывающих отраслях
Новые материалы и нанотехнологии:	моделировщик «умной среды»; проектировщик нанотехнологических материалов; глазир	специалист по безопасности в наноиндустрии; системный инженер композитных материалов
Строительство	специалист по модернизации строительных технологий; прораб-вотчер; инженер 3D-печати в строительстве; архитектор «энергонулевых» домов	проектировщик инфраструктуры «умного дома» специалист по перестройке / усилению старых строительных конструкций
Робототехника и машиностроение	проектировщик промышленной робототехники; проектировщик нейроинтерфейсов по управлению роботами; проектировщик медицинских роботов; инженер-композитчик	проектировщик домашних роботов; проектировщик детской робототехники; оператор многофункциональных робототехнических комплексов проектировщик эргономист; проектировщик домашних роботов
Энергосети и управление энергопотреблением	электрозаправщик; разработчик систем энергопотребления; защитник прав потребителей электроэнергии; специалист по управлению энергетическими сетями на протяжении всего жизненного цикла	энерготрейдер; энергоаудитор; системный инженер интеллектуальных сетей; маркетолог энергетических рынков контроллер/ наладчик энергосетей для распределенной энергетики

ВСТАВКА 5.2 (окончание)

Энерго-генерация и накопление энергии	специалист по локальным системам энергосбережения; специалист по проектированию систем рекуперации; менеджер по модернизации экосистем	дизайнер носимых энергоустройств; разработчик систем микрогенерации; проектировщик энергонакопителей метеоэнергетик
Образование	модератор; разработчик образовательных траекторий; тренер по майнд-фитнесу; тьютор; организатор проектного образования; игромастер	ментор стартапов; координатор образовательной онлайн-платформы; игропедагог; разработчик инструментов обучения состояниям сознания
Социальная сфера	модератор платформы персональных благотворительных программ; медиатор социальных конфликтов; модератор платформы общения с госорганами; специалист по краудсорсингу общественных проблем	специалист по адаптации мигрантов; специалист по организации государственночастных партнерств в социальной сфере социальный работник по адаптации людей с ограниченными возможностями через интернет
Менеджмент	тайм-брокер; трендвотчер/форсайтер; менеджер по кросс-культурной коммуникаций; менеджер по управлению онлайн-продажами; координатор производств в распределенных сообществах; менеджер портфеля корпоративных венчурных фондов; специалист по кибербезопасности	проектировщик индивидуальной финансовой траектории; виртуальный адвокат; менеджер портфеля корпоративных венчурных фондов; координатор программ развития сообществ; персональный бренд-менеджер; модератор сообществ пользователей корпоративный антрополог
Финансовый сектор	оценщик интеллектуальной собственности; менеджер фонда прямых инвестиций в талантливых людей; мультивалютный переводчик	менеджер краудфандинговых и краудинвестиционных платформ разработчик персональных пенсионных планов

Устаевающие профессии

	до 2020 г.		после 2020 г.		
Устаевающие интеллектуальные профессии	сметчик; стенографист/ расшифровщик; копирайтер; турагент; лектор	библиотекарь; документовед/ архивариус; испытатель; ану-кеу специалист	юрис-консультант; нотариус; провизор; аналитик; маклер / риэлтор	секретарь / ресепционист; муниципальный работник; диспетчер; банковский операционист	журналист; диагност; бурильщик; системный адми- нистратор логист
Устаевающие рабочие профессии	билетер; парковщик; оператор call-центра	лифтер; почтальон	вахтер; шахтер; инспектор ДПС; горняк; фасовщик; варщик	прораб; швея/сапожник; водитель такси машинист товарного состава	

Источник: Атлас новых профессий. Агентство стратегических инициатив «Сколково». М., 2014.

Одной из особенностей регионального рынка труда является относительно высокий уровень неформальной занятости. Согласно данным Росстата, уровень занятости в неформальном секторе России в последние годы растет (см. ключевые индикаторы социально-трудовой сферы Республики Башкортостан, табл. 1.5). Причин, здесь много: это и последствия экономического кризиса 2008–2009 гг., и увеличение налоговой нагрузки на бизнес

в 2011–2013 гг., и одновременное развитие нестандартных видов и форм занятости.

Для Республики Башкортостан в целом характерны те же тенденции и причины. Однако более высокий уровень занятости в неформальном секторе не в последнюю очередь обусловлен высокой долей населения в сельской местности (39,6%), где возможности для формальной занятости существенно ограничены.

ВСТАВКА 5.3

О легализации трудовых отношений в Республике Башкортостан

Проблема «теневой» заработной платы, нелегальных трудовых отношений – одна из актуальных и острых по всей стране.

Сокращение сумм реально выплачиваемой заработной платы, занижение работодателями суммы страховых взносов, перечисляемых в Пенсионный фонд, ведет к нарушению конституционных прав граждан на получение трудовых пенсий в полном объеме. «Теневая» заработная плата не обеспечивает социальной защищенности наемных работников. Граждане, с такой формой расчетов за труд, лишаются возможности получать в полном объеме помощь по временной нетрудоспособности, отпускные, выходное пособие при увольнении, банковский кредит, налоговые льготы при приобретении жилья, платного образования и медицинских услуг.

Работник также не защищен от травматизма и профессиональных заболеваний, т.к. он исключается из сферы действия Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Таблица 1

Зарегистрировано в ПФ		в том числе						
		лица, за которых начислены страховые взносы		лица, за которых не уплачиваются страховые взносы		лица, не занятые в легальной экономике		
млн чел.	%	млн чел.	%	млн чел.	%	млн чел.	%	
РФ	88,5	100	49,1	55,4	16,9	19,1	22,5	25,5
РБ	2,5	100	1,2	47,1	0,55	21,6	0,8	31,3

Со слов вице-премьера Правительства Российской Федерации О. Ю. Голодец из 88,5 млн трудоспособных россиян, работают легально лишь 49 млн человек. 22,5 млн человек (25,5%) трудоспособного населения остается в тени (16,9 млн – лица, за которых в соответствии с законодательством не уплачиваются страховые взносы).

По данным Минтруда России в нашей республике из 2,5 млн застрахованных лиц трудоспособного возраста 31,3% не заняты в легальной экономике (0,5 млн – лица, за которых в соответствии с законодательством не уплачиваются страховые взносы).

В ПФО мы на 7-м месте (доля населения, не занятого в легальной экономике, в нашей республике превышает российский показатель на 5,8 %). Нам необходимо принять меры по пресечению «серых» схем оплаты труда, уклонению от уплаты страховых взносов.

По данным Башкортостанстата в структуре денежных доходов населения республики за II квартал 2014 г. оплата труда составляет лишь 30,4%. 36,2% – другие доходы, в т.ч. неучтенные (в РФ данные по оплате труда в структуре доходов, включая скрытую заработную плату, за I квартал 2014 г. 66,4%).

По этой причине местный бюджет и муниципалитеты недополучают средства от налога на доходы физических лиц, не в полном объеме производятся отчисления в государственные внебюджетные фонды.

ВСТАВКА 5.3 (окончание)

В 2012 г. рабочей группой по вопросам развития безналичных платежей при Министерстве финансов были подготовлены законопроекты о принудительном переходе на безналичные платежи при выплате зарплат. На мой взгляд, данная мера позволила бы повысить контроль за собираемостью налогов, а также частично решить проблемы «серых» заработных плат.

В республике в этом направлении приняты следующие меры:

- Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 2 декабря 2013 г. № 573 расширены полномочия Республиканского координационного совета по вопросам погашения просроченной задолженности по заработной плате в части легализации трудовых отношений и обновлен его состав (далее – РКС), аналогичная работа проделана администрациями муниципальных районов и городов.

- На заседаниях РКС рассматриваются вопросы погашения задолженности по уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды (очередное заседание запланировано на декабрь т.г.).

В октябре текущего года, в соответствии с Поручением Правительства РФ от 9 октября 2014 г., в республике создана рабочая группа Республиканского координационного совета по легализации трудовых отношений, сокращению нелегальной занятости, повышению собираемости взносов во внебюджетные фонды за счет сокращения нелегальной занятости (далее рабочая группа РКС), заместителем Премьер-министра РБ С.Т. Сагитовым утвержден ее состав.

Разработан и принят соответствующий План мероприятий на 2014–2017 гг., предусматривающий взаимодействие контрольно-надзорных органов, Пенсионного Фонда, ФСС, УФНС, УФМС, ФП РБ.

В результате реализации плана до конца первого полугодия 2015 г. должны быть обеспечены следующие целевые показатели:

- снижение не менее чем на 30% показателя численности экономически активных лиц, находящихся в трудоспособном возрасте, не осуществляющих трудовую деятельность;

- повышение не менее чем на 10% объема поступления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование относительно показателей, предусмотренных бюджетом Пенсионного фонда России на соответствующий период.

Источник: Из выступления министра труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан Л.Х. Ивановой на заседании рабочей группы по легализации трудовых отношений 5 декабря 2014 г.

Заметим, что если в 2013 г. занятые в неформальном секторе экономики составляли четверть занятого населения республики, то в 2014 г. – около трети. По данным ОНПЗ, доля тех, кто работает только в неформальном секторе (т.е. не имеют никакой связи с формальным сектором) приближается к 90%, более половины из которых наемные работники. Эти обстоятельства чрезвычайно актуализируют проблему социально-незащищенной и неустойчивой занятости более чем для полу-миллиона работающих граждан республики.

Одним из глобальных вызовов, который все больше тревожит современное российское общество, является феномен прекаризации* социально-трудовых отношений. Под прекаризацией понимается ослабление регулирующей роли трудовых стандартов в социально-трудовой практике и распространение неустойчивой

занятости, обусловленной развитием нестандартных видов и форм занятости и отставанием их институционализации.

Эксперты предупреждают, что распространение прекаризации занятости несет в себе системные риски не только для всего социально-трудового пространства, но и для общества в целом, разрушительно действуя на фундаментальные социальные институты (семья, образование, право и др.), дегуманизируя и дестабилизируя общество³.

* От слова «прекар» = опасный, сомнительный, ненадежный.

³ Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: монография. М.: ТЕИС, 2014.; Наемный работник в современной России / отв. ред. З.Т. Голенкова. М.: Новый хронограф, 2015. 368 с.

ВСТАВКА 5.4

Проблемы формирования положительного человеческого капитала у нестабильно занятых наемных работников

По данным Росстата, в 2013 г. численность нестабильно занятых составляла 5 634 тыс. человек, что составляет 8,5 % всех наемных работников России [1]. В их числе выделяются работающие по временному трудовому договору, по договору на выполнение определенного объема работ или оказание услуг, на основе устной договоренности. Все эти группы можно причислить к нестабильно занятым, т.к. в любой момент они могут пополнить ряды безработных. Если в первом и втором случае есть хоть какая-то минимальная гарантия занятости, то в последнем такой гарантии вовсе не существует, т.к. нет документа, подтверждающего взаимоотношения работодателя и работника. Мужчин в этой группе больше, чем женщин, что не является мировым трендом, где в «группу риска» попадают чаще всего незащищенные слои населения: молодежь, женщины, люди предпенсионного возраста [2].

На основе данных 22-й волны «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ» можно отследить, насколько прекарии вовлечены в систему непрерывного образования и способны ли они через нее сформировать персональный положительный человеческий капитал. В поле зрения 22-й волны опроса домохозяйств, проведенного в 2013 г., попали 410 респондентов, удовлетворяющих условию наличия официально неоформленной занятости по основному месту работы. Они были отфильтрованы в отдельную группу, которая подлежит анализу. В самом общем приближении мы можем обрисовать контуры этого социального слоя.

Среди прекариев преобладают имеющие семью (62 %), большинство из которых (42%) состоят в зарегистрированном браке, 20 % живут с партнером в незарегистрированном браке. По полу респонденты распределились следующим образом: 53% мужчин и 47% женщин. Большинство (57%) проживает в областном центре. Среди нестабильно занятых преобладает молодежь в возрасте до 30 лет. По уровню квалификации опрошенные распределились следующим образом (Таблица 1).

Таблица 1

Распределение респондентов по уровню квалификации

	%
Законодатели; крупные чиновники; руководители высш. и сред. звена	2,0
Специалисты высшего уровня квалификации	5,4
Специалисты среднего уровня квалификации; чиновники	7,1
Служащие офисные и по обслуживанию клиентов	5,4
Работники сферы торговли и услуг	19,8
Квалифицированные работники сельского, лесного хоз-ва и рыбоводства	0,2
Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	16,6
Квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы	16,1
Неквалифицированные рабочие всех отраслей	27,1
Неответившие	0,5
Итого	100,0

Источник: 22-я волна «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ».

Больше всего неофициально занятых среди неквалифицированных рабочих, работников сферы услуг и торговли и разного рода квалифицированных рабочих. В целом можно сказать, что в группе неоформленных официально преобладают представители ручного труда и обслуживающий персонал, занятые в третичном секторе.

В своей массе респонденты имеют достаточно высокий уровень образования. Так, 44 % окончили среднюю школу (10–11 классов), 23 % – среднее специальное учебное заведение. Прихо-

ВСТАВКА 5.4 (окончание)

дится констатировать, что достаточно образованные индивиды вынуждены заниматься неквалифицированным трудом.

Вопреки ожиданию, что прекаризации подвергаются в основном трудовые мигранты из стран Ближнего зарубежья, данные показывают, что подавляющее большинство опрошенных в группе прекариев являются гражданами России по рождению, что идет вразрез с мировыми тенденциями, согласно которым чаще всего прекариат пополняется за счет внешних мигрантов.

Представители прекаризированной группы в целом высказывают удовлетворенность своей работой и условиями труда, однако высказывают неудовлетворенность оплатой труда, считая ее недостаточно справедливой. Причем 36% опрошенных знают, что получают «серую» заработную плату, и, что работодатель не платит с нее налоги и страховые взносы. 56 % подтверждают, что не оформлены официально по инициативе работодателя, который не выражает желания произвести оформление в соответствии с Трудовым кодексом РФ. 88% подтверждают, что за последние 12 мес у них не было оплаченного отпуска, а те, у кого он был, говорят, что он составил 14 календарных дней.

Опрошенные оценивают свои шансы на продвижение по службе как не совсем удовлетворительные, т.е. констатируют тот факт, что карьера у них не складывается. Респонденты в целом не боятся безработицы и высоко оценивают свою возможность получить подобную работу в другой организации. В качестве ремарки можно отметить, что самый большой процент среди опрошенных составляют продавцы-консультанты в магазинах, на втором месте – телхранители, а на третьем – уборщики помещений.

Неформально занятые не отягощают себя различными дипломами и сертификатами. Так, только около 12% этой группы окончили дополнительно профессиональные курсы для того, чтобы повысить уровень своего базового образования, 4% посещали курсы повышения квалификации, менее 2% получают высшее, второе высшее образование, 0,2% учатся в магистратуре. Немногие окончили водительские курсы. Большинство увеличивающих свой индивидуальный человеческий капитал изыскивают для этих целей личные средства, следовательно, организация, в которой они трудятся не заинтересована в повышении их уровня образования и квалификации. 72% опрошенных уверенно сказали, что не планируют повышать уровень своего образования в ближайшие 3 года. Уровень компьютерной грамотности в группе достаточно высок, но компьютер респондентами используется в личных целях для развлечений, поиска информации в интернете, для онлайн-покупок. На работе компьютером респонденты не пользуются.

Все вышесказанное говорит о том, что прекарии не видят необходимости увеличивать свой индивидуальный человеческий капитал, не используют систему непрерывного образования для его повышения, они достаточно пассивны и инертны. По данным исследования, 14% заявляют, что стажа для получения трудовой пенсии у них нет, 63% не хотят менять работу.

Главный вопрос, который предстоит изучить в ближайшее время, чем вызвана такая инертность? Это был личный выбор респондентов или существуют непреодолимые преграды на их жизненном пути?

Источники:

1. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.
2. Рассчитано по данным Росстата. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_61/IssWWW.exe/Stg/2-20.doc (дата обращения: 15.09.2015).

З.Т. Голенкова,
д. филос. наук, профессор,
руководитель Центра исследования социальной структуры
и социального расслоения ИС РАН;
Ю.В. Голуцова,
к. социол. н., старший научный сотрудник ИС РАН

Исследования по прекаризации занятости и социально-трудовых отношений в регионах России, оценке ее масштабов и последствий для социально-экономического развития территорий редки и недостаточны. В Республике Башкортостан, таких исследований пока нет. Вместе с тем, необходимо признать, что в последние годы в республике процессы прекаризации занятости наблюдаются все чаще и отчетливее. Об этом, например, свидетельствуют: рост неформальной занятости, сокращение членства в профсоюзах, распространение заемного труда и срочных трудовых контрактов.

Развитие гибких и нестандартных видов и форм занятости приводит к росту неустойчивой занятости и сокращению социально-правовых гарантий работников. Безусловно, этому в значительной мере способствует и сохранение нерешенных проблем занятости в республике, особенно в сельской местности.

Проблемы эффективной занятости и рационального использования трудового потенциала актуализируются сокращением трудовых ресурсов, изменениями в структуре занятости, развитием новых видов занятости и новых профессий, интеллектуализацией труда и другими тенденциями.

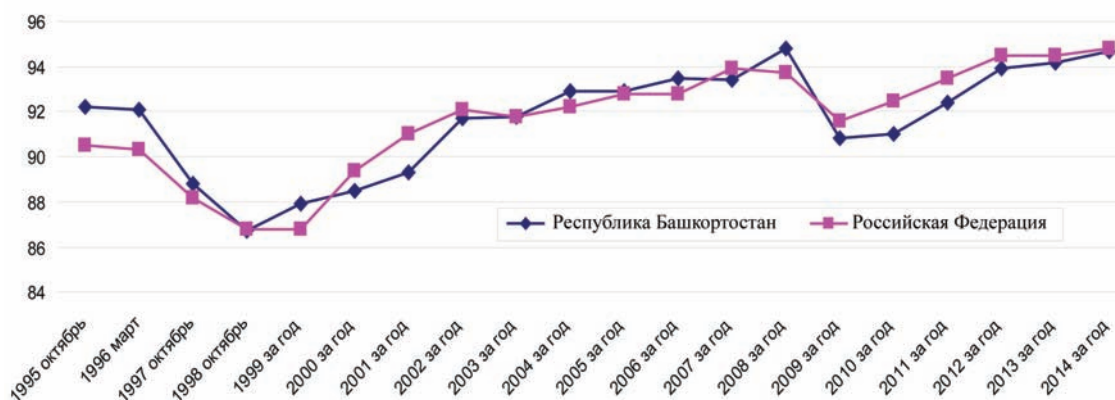
5.3. Занятость и безработица населения

В Республике Башкортостан предкризисные 2000–2008 гг. характеризовались устойчивым ростом уровня занятости населения. В 2008 г. работой были обеспечены 94,8% экономически активного населения, но в 2009 г. эта доля резко сократилась и составила 90,7%. Тенденция к росту занятости и в России, и в Республике Башкортостан возобновилась во втором квартале 2010 г. Заметим, что аналогичные изменения произошли практически во всех регионах России.

Как известно, уровень участия рабочей силы в общественном производстве имеет прямую зависимость от общей экономической ситуации в стране: во время экономического роста он увеличивается, а во время рецессии падает. Данная закономерность четко отражена на рис. 5.3.1, иллюстрирующем его резкие падения в 1998 и 2009 гг. Стоит заметить, однако, что рынок труда Башкортостана реагирует на кризисы более остро и дольше восстанавливается. Показатели безработицы в республике в периоды экономического благополучия быстрее приближались к естественному уровню, а в периоды кризиса быстрее отдалялись от него.

Рис. 5.3.1

Динамика доли занятых в экономически активном населении России и Башкортостана



Источник: Данные выборочных обследований населения по проблемам занятости.

Занятость в Республике Башкортостан не имеет четкой гендерной окраски. Соотношение мужчин и женщин в структуре экономически активного населения, занятых и безработных уже более 15 лет стабильно сохраняется на уровне 53 и 47% соответственно.

Для определения приоритетных направлений в программе содействия достойной и эффективной занятости высокой информативностью обладают данные государственных служб занятости. Их ценность заключается в том, что

они дают информацию о структуре и качестве безработных, о потребностях работодателей, эффективности подготовки кадров.

Согласно этим данным, начиная с 2011 г., более 80% заявок работодателей республики приходится на рабочие профессии. В тоже время с 2009 г. наблюдается устойчивое превышение доли безработных со средним и высшим профессиональным образованием над безработными с начальным и средним профессиональным образованием (табл. 5.3.1).

Таблица 5.3.1

Структура зарегистрированных безработных по уровню образования РБ

Из числа безработных имеют образование	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Среднее и высшее профессиональное	41,9	42,2	39,9	42,1	47,4	47	49	48,1	48,8	55,5
Среднее общее и начальное профессиональное	48,9	48,7	49,9	48,7	45	44,3	43,6	44,2	44,2	39,0

Источник: По данным Управления ГСЗН при Министерстве труда и социальной защиты населения РБ.

Из числа безработных, направленных центрами занятости на профессиональное обучение, более 60% проходят переподготовку, при этом их доля растет (2007 г. – 51,1%, 2010 г. – 65,2%, 2014 г. – 65%). Все выше отмеченное свидетельствует о сохраняющемся структурном и профессионально-квалификационном дисбалансе на рынке труда.

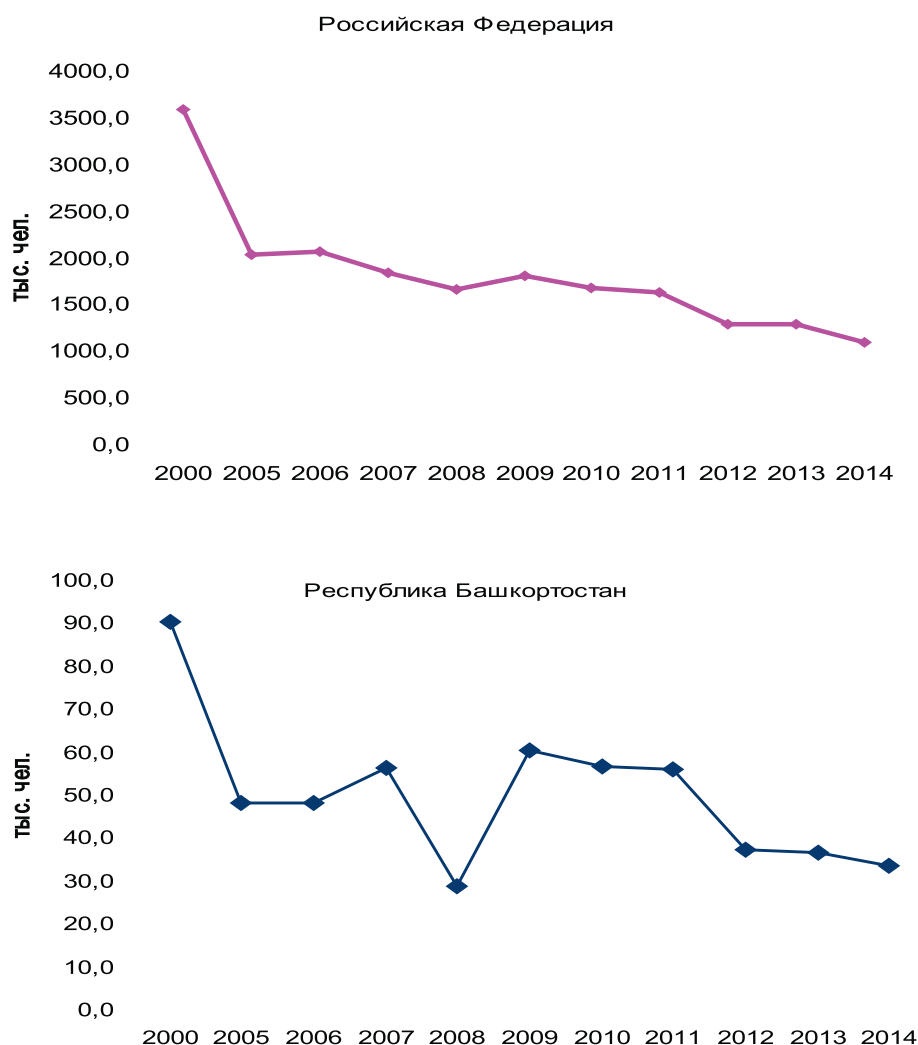
Положительным является то, что доля вакансий, предлагающих заработную плату ниже прожиточного минимума, заметно сокращается. Так, если в 2010 г. 76% вакансий гарантировали оплату труда выше прожиточного минимума трудоспособного населения, то в январе 2012 г. уже 81%, в январе 2015 г. – 93,8%.

Рост продолжительности поиска работы и уровня застойной безработицы продолжительностью более 12 мес. свидетельствует о негативных явлениях на рынке труда, о сокращении возможностей трудоустройства определенной части населения.

В целом 2000–2014 гг. характеризуются благоприятной динамикой снижения численности хронически безработных и в Башкортостане, и в России в целом. Вместе с тем положительная динамика в Башкортостане была прервана экономическим кризисом 2008–2009 гг. (рис. 5.3.2), вновь подтверждая относительно более высокую чувствительность регионального рынка труда к шокам и более затяжной характер восстановления.

Рис. 5.3.2

Динамика хронически безработных в России и Башкортостане в 2000–2014 гг.



Источники: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2010. С. 27; Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. 2015. С. 21.

Несмотря на сокращение численности хронически безработных в Республике Башкортостан,

их доля остается высокой – около трети всех безработных (см. табл. 5.3.2).

Таблица 5.3.2

Доля безработных, ищущих работу 12 мес и более в России и Башкортостане, %

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Россия	46,5	38,5	39,2	40,6	35,2	28,7	30,0	32,9	30,9	31,0	28,1
Башкортостан	39,6	33,6	37,1	42,4	27,1	31,6	31,1	35,1	30,0	31,3	31,9

Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2010. С. 27; Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. 2015. С. 21.

Средняя продолжительность поиска работы в Республике Башкортостан с 2004 г. неуклонно снижалась и в 2008 г. составила 7 мес (в России в 2008 г. – 8 мес)⁶. В последующие годы в результате неустойчивости экономики средняя продолжительность незавершенной безработицы колебалась между значениями 7,2–7,9 мес (в среднем по России – 7,2–8 мес), установившись к 2014 г. на уровне 7,3 мес (в среднем по России – также 7,3 мес).

По данным Государственной службы занятости населения (ГСЗН), в 2014 г. в Республике Башкортостан молодежь в возрасте 16–29 лет составляла 5% (в 2009 г. – 8,4%) от общего числа хронически безработных, инвалиды – 9,6% (7,4%), лица, проживающие в сельской местности – 42% (33,6%).

ВСТАВКА 5.5

Положение молодежи на рынке труда

Диаграмма на рис. 1 показывает, что наиболее многочисленной группой среди безработных за весь период наблюдений с 2005 по 2014 год оставалась молодежь в возрасте 20–29 лет. Ее доля в общем числе безработных, не снижалась ниже 35%, а в 2014 г. составила – 41,5%.

Рис. 1

Распределение численности безработных по возрастным группам в России, 2005–2014 гг.



Источник: Диаграмма составлена по данным обследований населения по проблемам занятости за 2005–2014 гг.

Рисунок показывает также, что в кризисные периоды, она является наиболее уязвимой категорией на рынке труда. Так, в период кризиса (2008–2009) она выросла на 62%, темпы ее роста в месяц составили в среднем 5,5%*.

Уровень безработицы среди молодежи 20–29 лет в Республике Башкортостан в 2012 г. составлял 10,1%** и превышал среднероссийский показатель на 1,2%; а среди более молодой группы до 20 лет составлял 22,2% и, напротив, был ниже среднероссийского на 6%.

Сроки поиска работы у молодых в благополучные периоды были самыми короткими (как и в среднем по России): в 2008 г. средняя продолжительность поиска работы у молодежи 16–29 лет составила 2,8 мес., когда у безработных в целом она составляла 7 мес. В 2009 г. ситуация ухудшилась, продолжительность поиска работы у данной группы населения увеличилась до 4,2 мес (в целом для безработного населения – до 7,5 мес); а к 2014 г. – увеличилась в среднем до 5,8 мес (в целом для безработного населения сократилось до 7,3 мес).

⁶ Труд и занятость в России. 2009: стат. сб./ Росстат. М., 2009. С. 140, 142.

ВСТАВКА 5.5 (окончание)

Основной причиной безработицы среди молодежи, на наш взгляд, является структурный дисбаланс на рынке труда и непривлекательность рабочих мест. Об этом свидетельствуют данные ГСЗН о спросе и предложении на определенные профессии. Известно, что при ориентации большей части молодежи на получение высшего образования, более 80% вакансий в ГСЗН составляют рабочие профессии.

Наибольшую потребность в рабочей силе испытывают предприятия и организации обрабатывающего производства, строительства, оптовой и розничной торговли, образования, т.е. те отрасли, где наблюдается существенный дефицит достойного труда и низкая оплата труда. Результаты социологического опроса, проведенного Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан и Башкирским институтом социальных технологий в г. Уфе, показали, что основной причиной невостребованности начального и среднего профессионального образования является перспектива низкооплачиваемой работы. Более четверти – 25,6% респондентов считают, что рабочие профессии связаны с низким социальным статусом; 24% – что рабочие профессии сейчас не престижны; 19,6% уверены, что рабочие профессии связаны тяжелыми условиями труда [1].

Другой проблемой этой группы населения на рынке труда является вовлечение в нестандартные виды занятости (дистанционная занятость, фриланс, заемный труд и др.), требующие гибкости и мобильности, приносящие мгновенный или большой доход, но незащищенные и нестабильные.

* При этом стоит отметить, что в эти годы более быстрыми темпами росла безработица среди старших возрастных групп (55–59 лет и 60–72 года) - почти вдвое (на 97%), что соответствует среднемесячному темпу в 10–11%. Наименьшие потери численности занятых наблюдались в срединных группах от 35 до 44 лет (рост безработных за эти годы составил 29,5% по отношению к 2007 г.);

** В процентах от экономически активного населения соответствующей возрастной группы.

Источники: 1. Выступление заместителя Председателя ФП РБ В.А. Апокина. Протокол № 5 заседания Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2010 г. URL: http://www.fprb.ru/econom_social/economsoctrehkom/688.html (дата обращения: 21.11.2014).

*Г.Р. Баймурзина,
к.э.н., старший научный сотрудник Башкирского филиала ИС РАН*

В Башкортостане (также как и в России) долговременной безработице чаще подвержены женщины: по данным ГСЗН, в 2014 г. их доля в численности зарегистрированных хронически безработных составляла 71% (в 2009 г. – 69%)⁷.

В структуре хронически безработных сократилась доля молодежи, увеличилась доля инвалидов, женщин и лиц, проживающих в сельской местности. Однако, положительно то, что абсолютная численность этих категорий лиц за 2010–2014 гг. существенно сократилась (в 1,7–2,5 раза).

В общероссийской статистике структура хронически безработных представлена следующими группами: безработные без учащихся, студентов и пенсионеров; студенты и учащи-

еся; пенсионеры по возрасту и на льготных условиях; пенсионеры по инвалидности; безработные, ранее не имевшие работы. Наиболее устойчивую группу хронически безработных представляют пенсионеры по инвалидности. В 2012 г. 52,3% людей данной категории безработных находились в поиске работы более года, вторую по устойчивости группу составляют пенсионеры по возрасту и на льготных условиях – 38,4%, третью – безработные, ранее не имевшие опыта работы – 29,9%. Среди безработных студентов и учащихся хронически безработными были 11,3%⁸.

К сожалению, статистика не позволяет провести такой анализ в регионах. Вместе с тем, поскольку многие российские тенденции сохраняются и в Республике Башкортостан, с высокой вероятностью можно предполо-

⁷ Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. 2010. С. 35. Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. 2015. С. 27–28.

⁸ Труд и занятость в России. 2013: стат. сб. / Росстат. М. 2013. С. 102–103.

жить, что названные группы населения имеют наименьшие шансы на трудоустройство.

Обсуждая возможности для занятости, нельзя обойти вниманием лиц, которые отчаялись найти работу и прекратили ее поиск, граждан, вынужденно работающих неполную рабочую неделю, ищущих другую или дополнительную работу, а также тех, кто находится в административных отпусках. Иными словами, необходимо принимать в расчет всех граждан, которые хотели бы предложить свои услуги на рынке труда, но по определенным причинам на момент исследования не могли это сделать и поэтому не были включены в категорию безработных.

Точно оценить масштабы скрытой безработицы невозможно, но учет некоторых ее проявлений поможет найти более адекватные решения для расширения возможностей граждан в трудоустройстве и продвижения достойного труда в основные сферы деятельности человека.

Для того, чтобы оценить уровень скрытой безработицы, можно: во-первых, проанализировать структуру экономически неактивного населения и выявить численность желающих найти работу (в т.ч. отчаявшихся найти работу); во-вторых, проанализировать структуру занятого населения на предмет потенциальной безработицы, т.е. определить числен-

ность работников, желающих иметь другую (дополнительную) работу; в-третьих, оценить размеры неполной занятости, которая проявляется в форме вынужденной работы в режиме сокращенной рабочей недели или вынужденных административных отпусков.

В настоящее время единственным источником данных об этой группе неактивного населения являются обследования населения по проблемам занятости. Рассмотрим структуру экономически неактивного населения (ЭНН) в Республике Башкортостан в 2014 г. и оценим резервы потенциальной рабочей силы, которая по разным причинам не занимается активным поиском работы. Так, в 2014 г. 22,3% ЭНН выразили желание работать (в 2007 г. 18%, в 2009 – 29%), но по каким-либо причинам не искали ее или не были готовы приступить к ней.

В 2009–2014 гг. наблюдается небольшое снижение численности ЭНН, но доля желающих работать при этом выше, чем в 2007 г. Снизилась численность не ищущих работу и отчаявшихся ее найти.

Учитывая численность ЭНН, выразившего желание работать, масштабы потенциальной безработицы увеличиваются на 125 тыс. человек, а использование данного резерва позволило бы увеличить занятость на 6,7%.

Таблица 5.3.3

Структура экономически неактивного населения в Республике Башкортостан, тыс. человек

	экономически неактивное население	в том числе:				
		не выразили желание работать	выразили желание работать	в том числе:		
				ищут работу, но не готовы приступить к ней	не ищут работу	отчаялись найти работу
2007	627	514	113	14	99	20
2009	565	402	163	16	148	38
2011	566	436	129	7	122	34
2014	559	434	125	6	119	19

Источники: Росстат. Данные обследования населения по проблемам занятости.

К сожалению, структура экономически неактивных лиц по полу и образованию в региональной статистике детально не приводится. Однако отметим, что в России в целом, среди экономически неактивных лиц, желающих иметь работу, доминировали женщины, а среди отчаявшихся ее найти представительство мужской и женской частей населения было примерно одинаковым. В целом в структуре ЭНН Республики Башкортостан преобладают женщины: 662 тыс. женщин против 393 тыс. мужчин в 2014 г. (1,7 раз). При этом в наиболее детородном возрастном интервале 25–35 лет, разрыв в показателях больше 3-х раз.

Более половины ЭНН России составляют лица с образованием не выше полного общего. Поэтому, можно утверждать, что основную долю лиц, отчаявшихся найти какую-либо работу, составляют лица, не имеющие профессионального образования.

Таким образом, анализ численности и структуры ЭНН показал, что эта часть населения имеет большие резервы для увеличения трудовых ресурсов. Однако рост отчаявшихся найти работу сигнализирует о дефиците возможностей для переобучения и трудоустройства, угрожает ростом маргинализации населения и всеми вытекающими из этого неблагоприятными последствиями. Именно этой категории лиц (а также находящимся в затяжной безработице) необходимо уделять особое внимание, всячески поддерживать в них стремление найти работу или начать свое дело.

Вторичная занятость чаще всего указывает на материальную и/или моральную неудовлетворенность работника в сфере социально-трудовых отношений; создает дополнительную напряженность на рынке труда.

Региональная статистика данных о наличии у занятых дополнительной работы, а также о количестве занятых, ищущих ее, не публикует. По данным социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан» (ИСППИ РБ, 2015), 4,9% опрошенного населения республики отметили, что имеют регулярную дополнительную работу на другом предприятии (организации).

Неполная занятость, если она носит вынужденный характер для работника, является своеобразной альтернативой открытой безработице. Она отражает напряженность в эконо-

мике и сопровождается большими социальными издержками для работников, сдерживает их мобильность и сокращает доходы от трудовой деятельности. Перевод работников на режим неполной занятости или предоставление административных отпусков в постсоветской России являются наиболее распространенными формами адаптации предприятий в период экономических спадов.

Наиболее значительные масштабы этого явления отмечены в 1996 г., когда в среднем в месяц в режиме неполной рабочей недели работали 3,3 млн человек, а в административных отпусках побывали 7,5 млн человек⁹. Данные российской статистики за 1998–2008 гг., 2013–2014 гг. свидетельствуют, что режимы неполной занятости и предоставление административных отпусков в России остаются популярными мерами сокращения затрат.

Численность занятых, работавших неполную рабочую неделю, в России за 1998–2007 гг. сократилась с 4 306 до 203 тыс. человек (в 21,2 раза), а численность работников, находящихся в вынужденных административных отпусках, – с 4 742 до 64,6 тыс. человек (в 73,4 раза). К концу 2008 г. численность работников, охваченных этими мерами, снова возросла и составила 698,9 и 944,1 тыс. человек соответственно, что в совокупности составило около 2,3% занятых.

Численность работников предприятий и организаций Республики Башкортостан, вынужденных работать в режиме неполной рабочей недели, начала устойчиво сокращаться только с 2002 г. Достигнув в предкризисном 2007 г. минимальной отметки (29,7 тыс. человек), она снова стала расти. В 2008 г. численность работников, находившихся в отпусках по инициативе работодателей, зафиксирована на уровне 27,5 тыс. человек, а работников, переведенных на неполную рабочую неделю, – на уровне 32,6 тыс. человек (всего 60,1 тыс. человек).

Численность работающих, охваченных этими мерами, во втором квартале 2015 г. составила уже 92,7 тыс. человек (около 5% занятого населения). Из них: работали неполное рабочее время – 19 645 человек, находились в простое по вине работодателя – 6 104 человек, имели отпуска без сохранения заработной платы –

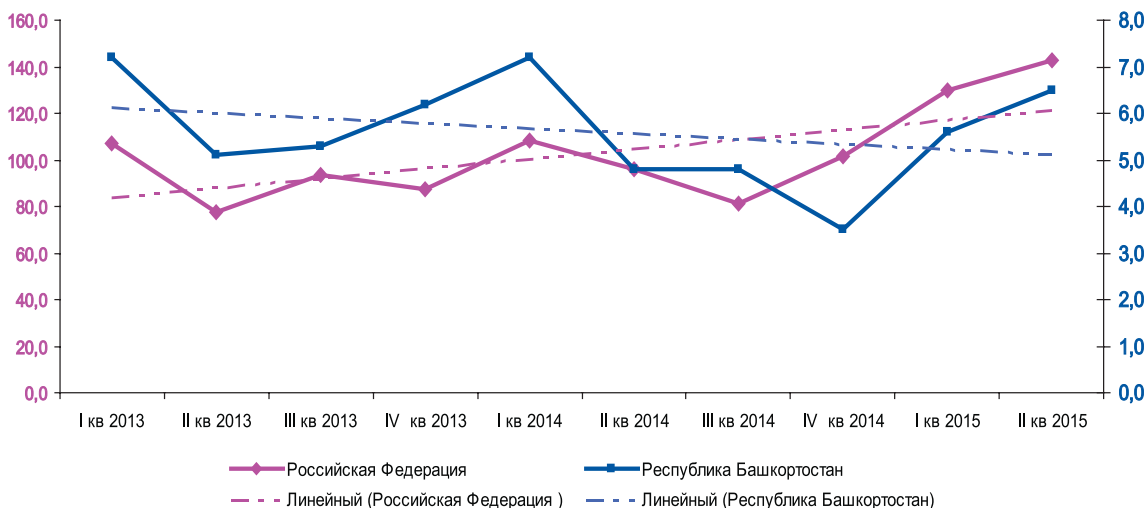
⁹ Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации. 1998 / под ред. Ю.Е. Федорова. М.: Права человека, 1999. С. 42.

66 905 человек. Это, безусловно, свидетельствует о кризисном состоянии региональной экономики. Вместе с тем, численность работников, занятых неполное рабочее время по

инициативе работодателя в 2013–2015 гг., в республике имеет нисходящий тренд, в то время как в целом по стране она растет (см. рис. 5.3.3).

Рис. 5.3.3

Численность работников, работавших неполное рабочее время по инициативе работодателя в России и Башкортостане, 2013–2015 гг.



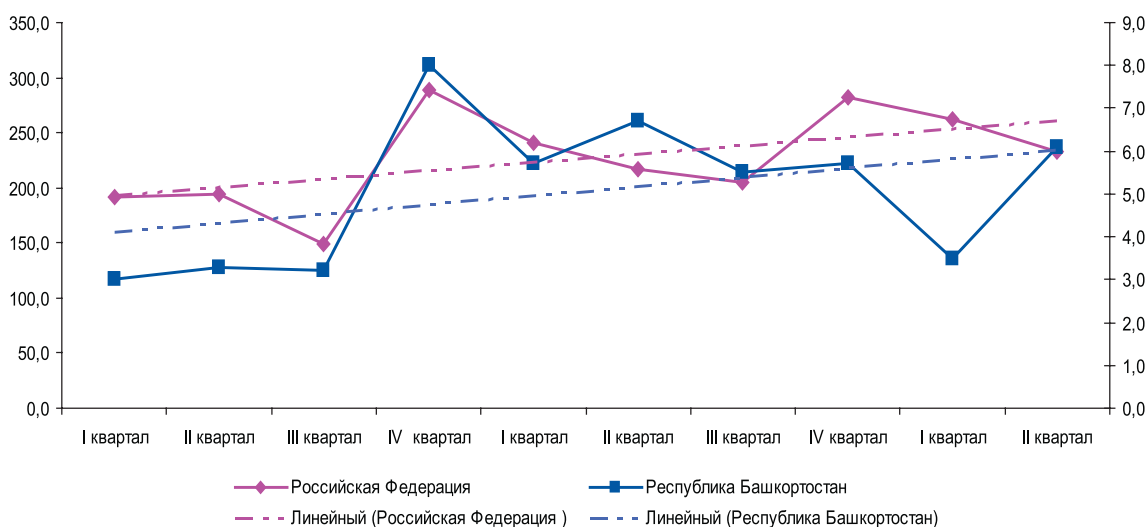
Источник: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force# (дата обращения: 15.09.2015).

Тревогу вызывает рост численности работников, находящихся в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от сторон. С начала 2013 г. численность работников,

находящихся в простое, увеличилась вдвое, до 6,1 тыс. человек. Учитывая общероссийский тренд роста, этот показатель в ближайшее время будет только увеличиваться.

Рис. 5.3.4

Численность работников, находившихся в простое в России и Башкортостане, 2013–2015 гг.



Источник: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force# (дата обращения: 15.09.2015).

Таким образом, простое сравнение численности безработных, рассчитанной по методологии МОТ (104,9 тыс. человек), с численностью экономически неактивного населения, выразившего желание работать (125 тыс. человек) и формально занятого, но потенциально безработного населения, работавшего неполное рабочее время (92,7 тыс. человек) позволяет говорить об 11%-ном уровне скрытой безработицы. Завершая анализ уровня скрытой безработицы, можно заключить, что только около 84% населения Башкортостана, желающего работать, в 2014 г. было обеспечено работой. Иными словами, при определенных усилиях со стороны работодателей, федеральных и региональных властей уровень занятости, при прочих равных условиях, мог бы быть повышен на 16%. Если же учитывать естественный уровень безработицы (2–7%), существующий уровень участия населения республики в общественном труде можно было бы повысить на 9–14%, что на наш, взгляд, является существенным резервом.

5.4. Восприятие жителями республики современного состояния регионального рынка труда и социально-трудовых отношений

Восприятие жителями республики современного состояния регионального рынка труда и социально-трудовых отношений, данные о котором получены в социологическом исследовании, отражено в табл. 5.4.1. Интересно отметить, что больше половины опрошенных респондентов согласны с утверждением «в настоящее время найти работу легко для всех, кто хочет работать» (строка 1). Это, на наш взгляд, является результатом возросшей гибкости сферы труда, и как следствие, расширения возможностей для занятости. При этом, очевидно также, что возрос дефицит гарантированной, устойчивой и защищенной занятости (см. строки 3,4,7).

Данные фиксируют также наличие дисбаланса рынков труда и образовательных услуг (строка 2), низкого уровня социальной ответственности бизнеса (строки 5,6), снижение роли профсоюзов и законодательства РФ в социально-правовой защите работников (строки 7, 4).

Таблица 5.4.1

Распределение ответов на вопрос «Вы согласны или не согласны со следующими утверждениями?», %

	Полностью согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Полностью не согласен	Затрудняюсь ответить	Всего
В настоящее время найти работу легко для всех, кто хочет работать	32,1	25,0	20,7	19,1	3,1	100,0
Сейчас многие не могут найти работу по специальности	48,2	35,3	7,1	6,0	3,4	100,0
Сейчас трудно найти достойную работу с хорошей заработной платой, безопасными условиями труда и социальным пакетом	49,3	33,0	10,0	4,5	3,3	100,0
Сейчас трудно устроиться на работу в соответствии с ТК РФ	34,5	32,1	16,7	7,5	9,2	100,0
Сегодня работодатель не несет никакую социальную ответственность за своего работника	29,7	33,2	21,2	7,2	8,6	100,0
Сегодня работодатель проявляет все большую заботу о своем работнике, заинтересован в его личностном развитии	11,9	19,0	29,8	28,4	11,0	100,0
Профсоюзы сегодня играют все меньшую роль на предприятиях	40,5	31,1	10,7	3,6	14,1	100,0
Женщинам с малолетними детьми сейчас трудно найти работу	52,6	29,5	7,3	3,0	7,6	100,0
Молодежи без опыта работы трудно устроиться на хорошее место	66,1	22,6	4,9	2,2	4,2	100,0

Источник: Данные социологического исследования «Труд, занятость и человеческое развитие», ИСППИ РБ. Уфа, 2012.

Распределение по строке 1 (см. табл. 5.4.1), свидетельствует об устойчивой сегментации рынка труда и о существовании групп населения, доступ которых к занятости существенно ограничен. Кроме молодежи и женщин с малолетними детьми, в эти группы входят жители сел и деревень, удаленных от городов и районных центров, а также низкоквалифицированные и неквалифицированные работники.

Косвенным свидетельством этого является структура малоимущего населения, основную долю которого составляет занятое население – 63,4% в 2014 г. (в России в целом – 62,7%) (табл. 5.4.2). Удручающим является то, что этот показатель имеет прогрессивный тренд, несмотря на снижающийся уровень бедности в республике, который в 2014 гг. составил 10,4% (в РФ – 10,8%).

Таблица 5.4.2

Распределение малоимущего населения Республики Башкортостан по экономической активности в 2003–2013 гг., %

	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Занятые в экономике	58,7	58,1	58,7	56,6	58,6	59,0	58,7	60,4	63,4
Безработные	1,9	2,0	2,6	1,4	2,6	2,7	2,6	2,2	1,0
Экономически неактивные	39,4	39,9	38,7	42,0	38,8	38,3	38,7	37,4	35,6

Источник: Социальное положение и уровень жизни населения России. стат. сб. / Росстат. М., 2004–2014.

О чем говорят эти данные? С большой вероятностью, можно предположить, что это определенная неконкурентоспособная группа населения, которая не имеет доступа к достойной занятости и вынуждена соглашаться на низкооплачиваемую работу. Очень важным является исследование структуры данной группы населения по половозрастным, образовательным и другим социально-демографическим характеристикам, а также в разрезе поселений и видов экономической деятельности.

Одновременное существование как регулируемого стандартного, так и нерегулируемого нестандартного сегментов рынка труда может привести к образованию устойчивых групп инсайдеров (работники, которые пользуются высокой гарантией занятости) и аутсайдеров (те, кто находится на непостоянной работе по срочным контрактам, сезонной или какой-либо другой работе без официального оформления). Как следствие, это ведет к росту социально-экономического неравенства и эксклюзии отдельных групп населения.

Согласно социологическим опросам, высокие гарантии занятости населения традиционно ассоциируются с работой в государственном секторе. Жители республики высоко ценят стабильность и гарантированность социально-трудовых отношений (48,7% опрошенных предпочитают иметь пусть небольшой, но

твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне) и поэтому предпочитает работать в государственном секторе. Так, по данным республиканского социально-экономического мониторинга за 2013 г., 48,8% опрошенных работали на государственных предприятиях; среди желающих сменить работу 22,5% отдавали предпочтение предприятиям и организациям государственного сектора.

Высокий уровень конкуренции за рабочие места в государственном секторе, в свою очередь, несет в себе риски фиксации низкого уровня оплаты труда, укрепления практик трудоустройства «своих» людей (друзей и родственников), и, как следствие, установления барьеров к доступу на рабочие места в этом секторе.

Одним из наиболее информативных социальных индикаторов социального самочувствия работников, на наш взгляд, является «риск (страх) потерять работу». Из табл. 5.4.3 видно, что больше трети респондентов не отрицают возможность потери работы, а каждый пятый считает, что найти другую работу будет сложно. Чувство стабильности на работе ощущали только 58,5% респондентов, в то время как по найму на постоянной основе работало 69% опрошенных. Это свидетельствует о том, что риски потери работы существуют, даже в условиях постоянной занятости.

Таблица 5.4.3

Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы думаете, можете ли Вы лично потерять свою нынешнюю работу? Если да, то насколько легко Вам будет найти другое место работы по той же профессии, специальности?», %

Нет, думаю, что не потеряю нынешнюю работу	58,5
Да, могу потерять нынешнюю работу, но сравнительно легко смогу найти другую	15,6
Да, могу потерять нынешнюю работу, и другую работу найти будет сложно	19,5
Затрудняюсь ответить	6,3
Всего	100,0

Источник: Данные социологического исследования «Труд, занятость и человеческое развитие», ИСППИ РБ. Уфа, 2012.

В условиях неустойчивости и неопределенности на рынках труда страх потерять работу становится одним из сильнейших побудительных мотивов занятости. При этом, работники по собственной инициативе соглашаются на сверхурочную работу, вопреки своему здоровью и интересам семьи. Так, например, согласно данным опроса, в 2012 г. каждый второй работник переносил болезнь «на ногах» из-за ситуации на работе или выходил на работу до окончательного выздоровления.

Готовность людей соглашаться на непривлекательные условия труда чаще всего обуславливается двумя основными причинами: 1) отсутствием достойных рабочих мест, гарантирующих стабильность и социальную

защиту; 2) уязвимостью и неконкурентоспособностью самого работника.

Ответы респондентов на вопрос «На что бы Вы согласились, в случае отсутствия работы?» выявляют как положительные, так и отрицательные (с точки зрения расширения неустойчивой занятости) установки (табл. 5.4.4). С одной стороны, большинство опрошенных не согласны на более низкую зарплату, и работу, требующую более низкого уровня квалификации, и будут искать работу по другой специальности. Позитивно можно оценивать и долю респондентов, готовая заняться собственным делом. С другой стороны, более половины респондентов готовы работать без официального оформления.

Таблица 5.4.4

Распределение ответов респондентов на вопрос «В случае отсутствия работы, на что бы Вы согласились?», %

	Да	Нет	З/О
На работу без официального оформления	53,0	42,3	4,7
Пройти переобучение	50,1	44,9	5,0
Устроиться на работу по другой специальности	65,7	29,1	5,2
Готовы на более низкую заработную плату	19,9	74,4	5,8
Готовы на работу, требующую более низкую квалификацию	28,6	63,6	7,8
Заняться предпринимательством, индивидуальной деятельностью	42,3	47,5	10,3

Примечание: Сумма ответов больше 100, т.к. респондент имел возможность выбрать более одного ответа.

Источник: Данные социологического исследования «Труд, занятость и человеческое развитие», ИСППИ РБ. Уфа, 2012.

Несмотря на значимость других факторов и обстоятельств (величина налоговой нагрузки на бизнес и фонд заработной платы, отсутствие других возможностей для занятости, отсутствие правовых стандартов в новых сферах деятельности и т.д.), готовность людей соглашаться на непривлекательные условия труда и принятие правил игры работодателя, является одной из главных причин растущей социальной незащищенности работающих.

5.5. Занятость пенсионеров

Общемировой и общероссийский тренды свидетельствуют о нарастании процессов старения населения, что отражает и ситуация на рынке труда. Более четверти населения республики – пенсионеры: 27,6% в 2014 г. (1990 г. – 21,7%, 2000 г. – 25%). Отмечен устойчивый рост численности работающих пенсионеров – по сравнению с 2000 г. в 2,6 раза (см. табл. 5.5.1). В большей мере возросла численность работающих среди пенсионеров по старости – в 3,8 раза. Несмотря на ограничения в жизнедеятельности, заметно выросла доля работающих в категории пенсионеров по инвалидности.

Таблица 5.5.1

Численность работающих пенсионеров, тыс. человек

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Всего	141,3	188,4	280,5	300,1	319,4	342,7	362,0
в % ко всем пенсионерам	13,7	18,6	26,5	28,0	29,3	31,0	32,3
<i>в том числе:</i>							
по старости	90,0	161,4	259,6	279,2	298,7	322,4	342,0
в % к числу пенсионеров данной категории	11,1	20,5	30,3	32,0	33,6	35,5	37,0
по инвалидности	18,6	20,1	17,1	16,7	16,2	15,7	15,1
в % к числу пенсионеров данной категории	25,5	27,1	31,9	31,9	32,5	32,6	32,9

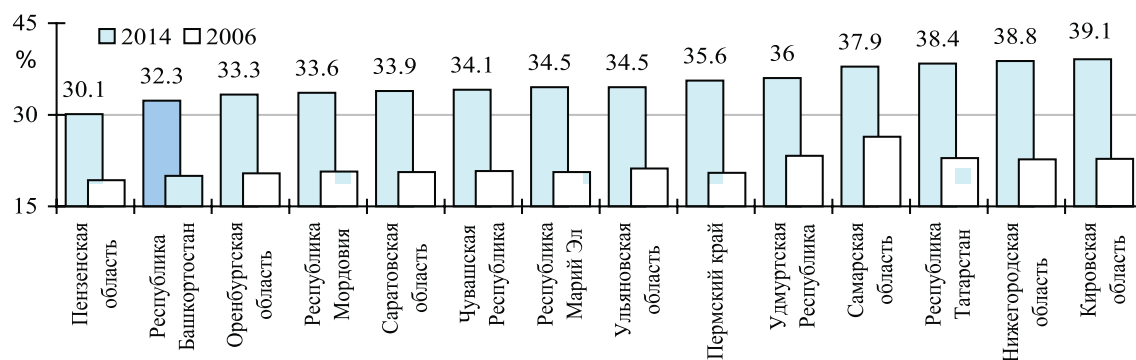
Источник: Уровень жизни населения Республики Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2015. С. 69.

В республике сохранялся один из самых низких уровней работающих пенсионеров в ПФО (см. рис. 5.5.1). Показатели занятости пенсионеров выше и в среднем по России (в 2013 г. – 34,9%). Относительно высокий

удельный вес сельского населения в республике и, соответственно, возможность ведения личных подсобных хозяйств во многом обуславливают такую ситуацию.

Рис. 5.5.1

Доля работающих пенсионеров по регионам



Источник: Расчеты автора по данным государственной статистики. Межрегиональная база данных. Нижегородстат.

Вследствие развитости рынка труда занятых пенсионеров больше в городской местности (см. табл. 5.5.2). В столице республики Уфе работали 43,3% пенсионеров в 2014 г. и 42% в 2013 г. Городские пенсионеры в качестве

источника денежных средств предпочитают трудовую деятельность (по данным ВПН-2010 11,6% против 3,3% в селе), сельские пенсионеры – самозанятость в личном подсобном хозяйстве (село – 32,9%, город – 7,9%).

Таблица 5.5.2

Численность работающих пенсионеров по месту проживания, тыс. человек

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Проживающие в сельской местности	14,2	51,4	75,3	82,0	87,1	90,0	101,0
в % к общему числу пенсионеров, проживающих в сельской местности	4,4	11,6	17,5	18,4	19,4	20,8	22,0
Проживающие в городской местности	127,1	137,0	205,2	218,1	232,4	252,7	261,0
в % к общему числу пенсионеров, проживающих в городской местности	17,9	24,0	32,8	34,7	36,3	37,4	39,4

Источник: Уровень жизни населения Республики Башкортостан: стат. сб. 2015. С. 69.

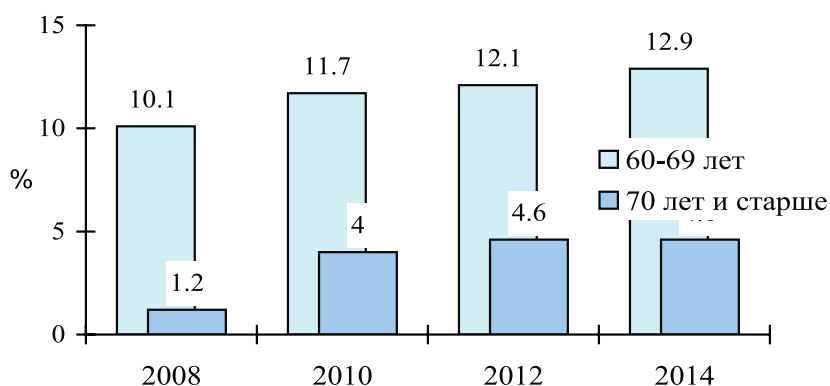
В целом среди возрастных групп пожилые люди (19,8%) в большей мере используют личные подсобные хозяйства как дополнительный источник доходов. При этом роль ЛПХ в поддержании доходов лиц старше трудоспособного возраста в республике заметно выше, чем в среднем по стране – 10,7%.

По видам экономической деятельности занятость пенсионеров республики в целом соответствует общероссийским тенденциям. Значительная часть работающих в возрасте

60–72 лет сосредоточена в сельскохозяйственном и в обрабатывающих производствах¹⁰. Во многом за счет старшего поколения формируются педагогические и научные кадры. В возрасте старше трудоспособного находился каждый четвертый работник вуза и сузуа республики (в 2014 г. 28,2 и 22,6% соответственно); каждый десятый школьный учитель (12,2%). Руководство вузов на одну треть состоит из пенсионеров (34,7%). Растет удельный вес исследователей и разработчиков старших возрастов (см. рис. 5.5.2).

Рис. 5.5.2

Структура исследователей



Источник: Наука и информационные технологии в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2015. С. 14.

¹⁰ Труд и занятость в России: стат. сб. М., 2013. С. 92.

С точки зрения накопленного человеческого капитала высокий уровень занятости характерен для наиболее образованных пенсионеров¹¹. Среди пожилых людей с высшим образованием доля работающих составляет 34%. Напротив, образование ниже среднего существенно уменьшает вероятность быть занятым, особенно после достижения общеустановленного пенсионного возраста (9,5%).

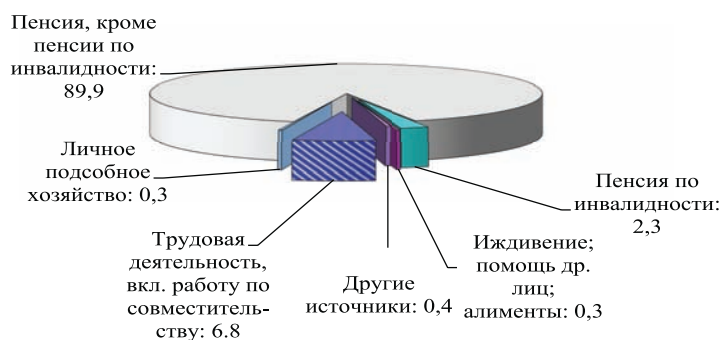
Наличие навыков практической работы с персональным компьютером, умение работников старших возрастов пользоваться информационными технологиями способствует росту их востребованности на рынке труда. Так, использовали интернет-ресурсы для дистанционного обучения по обязательной или дополнительной программе в 2014 г. 2,3% лиц старших возрастов*. Для поиска или выполнения оплачиваемой работы, рассылки рекламной информации выход в интернет с домашнего компьютера осуществляли 2,4% опрошенных пожилых людей.

Результаты обследований бюджетов домашних хозяйств показывают, что сохраняется ряд проблем в сфере занятости пенсионеров. Самые неблагоприятные субъективные оценки у работающих слоев населения, включая старшее поколение, отмечены в отношении уровня заработной платы. Удовлетворенность содержанием остальных компонентов труда носит более позитивный оттенок.

Трудовая деятельность является основным источником средств к существованию для 6,8% лиц старше трудоспособного возраста (см. рис. 5.5.3). Лица старших возрастов в большинстве своем рассматривают собственные заработки в качестве дополнения к гарантированной пенсии. Этим объясняется более высокая в сравнении с другими возрастными группами удовлетворенность пенсионеров трудовой деятельностью в целом.

Рис. 5.5.3

Основной источник средств к существованию населения старше трудоспособного возраста, %



Источник: Всероссийская перепись населения, 2010.

¹¹ Уровень жизни домохозяйств с пожилыми людьми // Семья и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан. Уфа: Восточная печать, 2013. С. 95.

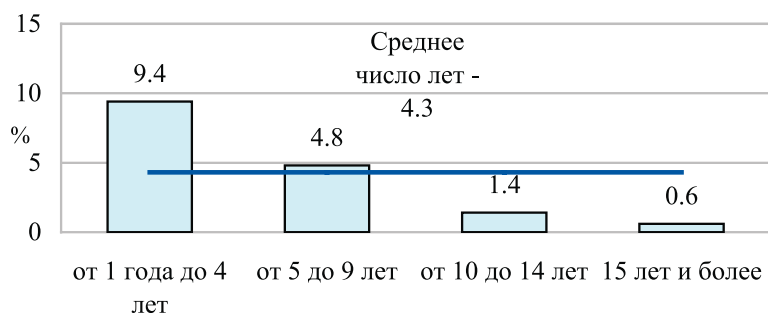
* Данные обследования бюджетов домашних хозяйств, которое проводится органами государственной статистики во всех субъектах Российской Федерации по выборочному методу и охватывает в республике 925 домашних хозяйств.

Как показывают результаты всероссийского выборочного наблюдения¹², продолжительность трудовой деятельности после достиже-

ния пенсионного возраста сильно дифференцирована и в среднем составляет 4,3 года (см. рис. 5.5.4).

Рис. 5.5.4

Продолжительность трудовой деятельности после назначения пенсии



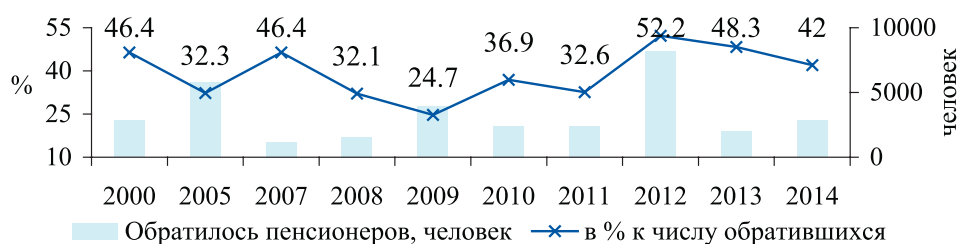
Источник: Данные комплексного наблюдения условий жизни населения. Росстат. 2013.

Трудоустройство лиц старших возрастов является сложной задачей. В поиске работы многие рассчитывают на деятельность органов государственной службы занятости. Из числа

обратившихся за содействием в поиске подходящей работы трудоустраивается от четверти до половины пенсионеров (см. рис. 5.5.5).

Рис. 5.5.5

Трудоустройство пенсионеров



Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. 2015. С. 24.

¹² Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения. Росстат, 2011 г. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ/survey0/index.html (дата обращения: 12.03.2014).

Основные проблемы с трудоустройством граждан по специальности, в т.ч. старших возрастов, связаны с несбалансированностью спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Так, значительная часть пенсионеров (44,2% опрошенных) работает не по специальности. В связи с этим особое значение приобретают вопросы, связанные с переобучением работников, получением специальной профессиональной подготовки и переподготовки. Очень высокой остается доля лиц старших возрастов, не повышавших квалификацию на своем рабочем месте (62,7% опрошенных).

О том, что достаточно сложно найти подходящую или более подходящую работу, заявляет абсолютное большинство занятых пожилых людей – 84,7% опрошенных, ответившие «достаточно легко» – 5,1%, «такая возможность есть» – 10,2%. Также большинство работающих пенсионеров (около 60%) считает, что «сейчас трудно найти достойную работу с хорошей заработной платой, безопасными условиями труда и социальным пакетом»¹³. При возможности выбора работы подавляю-

щая часть пожилых респондентов (около 70%) предпочла бы «иметь пусть небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне». Вместе с тем для старшего поколения важно и существование мер морального стимулирования, которые отметил каждый третий опрошенный старших возрастов¹⁴.

Пенсии остаются основной формой обеспечения граждан в старости. По своему содержанию пенсия выполняет функцию компенсации утраченного заработка, социального пособия. В последние годы наблюдались устойчивые темпы роста реальной пенсии. В результате она достигла минимально допустимого уровня от принятого в западных странах соотношения со средней заработной платой. В 2014 г. впервые за многие годы отмечено снижение реального размера пенсии на 4,5%. Длительный рост реальной пенсии (в 2013 г. к 2000 г. в 3,3 раза) на фоне относительно низкого прожиточного минимума вывел пенсионеров из категории официальной бедности (см. рис. 5.5.6).

Рис. 5.5.6



Источник: Уровень жизни населения Республики Башкортостан: стат. сб. 2015. С. 51.

Вместе с тем, если исходить из определения бедности по субъективным критериям, то эта проблема для неработающих сохраняется (см. табл. 5.5.3). Так, 25% неработающих пенсионеров отметили, что им не хватает денег

на еду, затруднительно покупать одежду и оплачивать жилищно-коммунальные услуги, это состояние можно характеризовать как бедность. Доля бедных пенсионеров остается достаточно высокой.

¹³ Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», ИСППИ РБ, 2012.

¹⁴ Там же.

Таблица 5.5.3

Оценка материального положения домохозяйств неработающих пенсионеров, %

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Все домохозяйства	100	100	100	100	100	100
Не хватает денег даже на еду	2	2	1	-	0,4	0,4
Загруднительно покупать одежду и оплачивать ЖКУ	35	17	25	24	26,0	24,6
Не могут позволить покупку товаров длительного пользования	50	66	54	61	42,2	43,8
Не хватает денег на покупку автомобиля, квартиры	10	12	14	12	26,3	27,3
Средств достаточно, чтобы купить все, что считают нужным	-	3	3	-	-	3,3
Загруднились ответить	2,9	0,7	3,2	2,5	5,1	0,6

Источник: Данные выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств Башкортостана.

Несмотря на улучшение пенсионного обеспечения за период с 2000 г., можно констатировать, что проблема обеспечения социально приемлемого уровня пенсии, достойной пенсии от государства, сохраняется. Средний размер пенсии, по мнению жителей региона¹⁵, должен составлять 18,5 тыс. руб., что в 2,4 раза превышает фактически сложившийся уровень пенсии (2006 г. – 3,2 раза, 2008 г. – 3 раза). Желаемый размер средней пенсии слабо зависит от доходов опрошенных и варьирует от 17,7 тыс. руб. у 10% наименее обеспеченных до 20,6 тыс. руб. у наиболее обеспеченных. Следует отметить солидарность между поколениями, величины показателей различаются незначительно. По мнению молодежи, она должна составлять примерно 18,7 тыс. руб., по мнению лиц среднего возраста и пожилых людей – 18,4 тыс. руб. При этом позиции возрастных групп относительно пенсии консолидированы в большей мере, чем их представления о заработной плате.

Продолжение работы после выхода на пенсию вызвано, прежде всего, возможностью увеличения доходов и собственного благополучия. Согласно демографическому прогнозу, численность населения в пенсионном возрасте по отношению к трудоспособному повысится в Башкортостане с 34% в 2012 г. до 55% к 2030 г. (в России – с 37 до 52%). В связи с этим существенно возрастет потребность в использовании трудового потенциала пенсионеров и, соответственно, в мерах по расширению их возможностей для занятости.

Реальный уровень работоспособности зависит, главным образом, от состояния здоровья. У пожилых людей возможности получения рабочих мест ограничены в связи с проблемами, связанными со здоровьем: только 4,3% респондентов характеризуют свое здоровье как хорошее¹⁶. В связи с этим представляется важным предусмотреть возможность разделения медицинского обслуживания населения по категориям: отдельно для населения трудоспособного и старше трудоспособного возраста. В плане охраны и профилактики здоровья обнадеживает введение с 2013 г. всеобщей диспансеризации, включая взрослое население, в рамках федеральной программы.

5.6. Особенности занятости сельского населения

Республика Башкортостан находится в группе регионов России с наибольшей долей населения в сельской местности. По данным Башкортостанстата, на начало 2015 г. в РБ этот показатель составляет 38,3 % (в РФ – 26,0%). В Приволжском федеральном округе сопоставимые с РБ данные наблюдаются в Оренбургской области (40,1 %), Чувашии (39,3 %), Мордовии (38,8 %) и Марий Эл (34,8 %). В соседних с Башкортостаном регионах наименьшие показатели численности сельского населения зафиксированы в Самарской (19,7 %), Челябинской (17,5 %) и Свердловской (15,7 %) областях.

¹⁵ Данные социологических опросов, проведенных Башкортостанстатом.

¹⁶ Там же.

Таблица 5.6.1

**Численность постоянного населения по отдельным субъектам Российской Федерации,
к 2015 г.**

	Численность населения на 1.01.2015 г.	В том числе		Удельный вес в общей численности, %	
		городское население	сельское население	городского населения	сельского населения
Российская Федерация, включая Крымский федеральный округ	146 267 288	108 282 220	37 985 068	74,0	26,0
Приволжский федеральный округ	29 715 450	21 231 773	8 483 677	71,5	28,5
Республика Башкортостан	4 071 987	2 511 893	1 560 094	61,7	38,3
Республика Марий Эл	687 435	448 142	239 293	65,2	34,8
Республика Мордовия	808 888	495 165	313 723	61,2	38,8
Республика Татарстан	3 855 037	2 939 724	915 313	76,3	23,7
Удмуртская Республика	1 517 472	994 516	522 956	65,5	34,5
Чувашская Республика	1 238 071	751 474	486 597	60,7	39,3
Пермский край	2 637 032	1 991 808	645 224	75,5	24,5
Кировская область	1 304 348	985 863	318 485	75,6	24,4
Нижегородская область	3 270 203	2 596 043	674 160	79,4	20,6
Оренбургская область	2 001 110	1 198 547	802 563	59,9	40,1
Пензенская область	1 355 618	923 241	432 377	68,1	31,9
Самарская область	3 212 676	2 580 541	632 135	80,3	19,7
Саратовская область	2 493 024	1 874 471	618 553	75,2	24,8
Ульяновская область	1 262 549	940 345	322 204	74,5	25,5
Свердловская область	4 327 472	3 649 151	678 321	84,3	15,7
Челябинская область	3 497 274	2 886 692	610 582	82,5	17,5

Источник: Демографические процессы в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2014. С. 116.

Вместе с тем очевидно, что в современных условиях прямой зависимости между долей сельского населения и уровнем занятости не

существует. В 2014 г. доля занятых в сельском хозяйстве, включая лесное хозяйство и охоту, составляет 15,1% всех занятых в экономике.

Таблица 5.6.2

Численность занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве, 2000–2014 гг.

	2010	2011	2012	2013	2014
Всего	1770,6	1760,7	1797,1	1770,4	1761,9
Среднегодовая численность занятых, тыс. чел.	279,3	279,7	269,7	267,2	265,6
В процентах к итогу	15,8	15,9	15,0	15,1	15,1

Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2014. С. 107.

Годы перехода к рыночной экономике в Башкортостане характеризуются сокращением численности занятых в сельском хозяйстве и ростом безработицы. По данным ВПН-2010, доля безработных в составе экономически активного населения республики составляла по селу 12,7%, по городу – 5,6%¹⁷. Есть основания полагать, что эта доля, по крайней мере, в сельской местности, в целом сохраняется и в настоящее время. По результатам социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан» (ИСПИ РБ, 2015 г.), распределение сельского населения РБ по занятости выглядит следующим образом: работают по найму – 49,5% опрошенных, заняты как частные предприниматели или фермеры – 3,6%, примерно столько же работают на себя в личном подсобном хозяйстве, зарегистрированы как безработные – 0,8 %, незарегистрированные безработные – 3,3%, не работают по другим причинам – 5,5%. Остальные – пенсионеры, домохозяйки, студенты, учащиеся.

Безработица населения, как социальное явление и проблема стала одним из последствий социально-экономических преобразований на селе. Преобразования коснулись не только реформирования организационных основ (колхозной и совхозной систем) сельскохозяйственного производства, но и радикальных изменений, связанных с появлением новых владельцев земли и форм хозяйствования на ней. Переданные в собственность и долгосрочную аренду земельные паи и участки часто используются не по назначению, некоторые из них выведены из сельскохозяйственного оборота.

В связи с реформированием, а в ряде случаев и фактическим разрушением сельскохозяй-

ственных предприятий число рабочих мест сократилось кратно. Нередко часть населения формально числится на предприятии и имеет только сезонную работу.

Сельский безработный в большей степени, чем городской, стеснен в предпринимаемых им усилиях по поиску работы и выходу из ситуации незанятости. Городской безработный, в отличие от сельского, с большей вероятностью и быстрее найдет работу. И не только в связи с тем, что в городе больше выбора видов деятельности, но и потому, что городской житель объективно более осведомлен о положении дел на рынке труда, свободно может обращаться в службы занятости населения и непосредственно на месте решать проблемы с трудоустройством. По-другому складываются возможности и поведение сельского безработного, ищущего работу. Обращение в службы занятости обременено неоправданными для него трудностями и хлопотами. Как правило, они расположены в районных центрах, куда надо регулярно ездить, отмечаться и т.д. Сельскому безработному приходится искать работу в весьма ограниченном информационном пространстве. Локальные (местные) условия информационного пространства и социально-территориальные особенности места жительства становятся одними из важнейших факторов, влияющих на осведомленность о рынке труда и возможность трудоустройства.

И в сельской, и в городской местности актуальным в настоящее время является стабильность рабочих мест. О том, как проживание в городе и на селе, сказывается на сложности и длительности поиска работы можно судить по данным таблицы 5.6.3.

Таблица 5.6.3

Распределение ответов на вопрос «Если по какой-либо причине вы потеряете свою нынешнюю работу, то насколько легко Вам будет найти другое место работы?», %

	Уфа	Другие города РБ	Село	Всего
Я легко смогу найти другую работу	22,7	17,4	16,2	18,5
Поиск работы займет некоторое время	42,3	42,6	38,2	41
Мне будет нелегко найти другую работу	15,3	25,7	24,5	22,3
Затрудняюсь ответить	19,8	14,2	21,1	18,2
Всего	100	100	100	100

Источник: Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан». ИСПИ РБ, 2015.

¹⁷ Население Республики Башкортостан по данным Всероссийской переписи населения 2010 года: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2013. С. 144.

В условиях рыночной экономики действует особый социальный механизм – региональный рынок труда, который в идеале должен регулировать не только соотношение спроса и предложения товаров и услуг, но и оптимальные пропорции между занятостью и безработицей в регионе. Но в условиях несовершенства и деформированности рыночных отношений, отсутствия других социальных механизмов и инструментов регулирования общественных отношений возникает целый ряд принципиальных вопросов, на которые нет пока однозначных ответов. Например, в какой мере сельский безработный может проявить свободу выбора в вопросах трудоустройства; насколько широк диапазон предлагаемых им «для продажи» видов и результатов трудовой деятельности; насколько он сам пользуется спросом как носитель трудовых способностей и навыков; насколько он конкурентоспособен.

Результаты исследования по проекту «Стратегия социально-экономического развития РБ» (ИСППИ РБ, 2015) показали, что 5,3 % опрошенных сельских жителей имеют свое дело (ИП, частное предприятие, фермерство и т.д.), 2,3 – планируют открыть свое дело в ближайшее время, 24,2 – хотели бы открыть свое дело в будущем, 53,6 – не имеют и не хотят

открывать свое дело и 14,5 % – затруднились с ответом.

Определенный интерес представляют причины нежелания открывать собственное дело. Оказалось, что 33,5 % респондентов (нежелающих открывать собственное дело) не хотят его начинать из-за того, что нет стартового капитала; 18,2 – считают, что у них нет опыта предпринимательской деятельности и необходимых знаний; 20,6 – из-за преклонного возраста и состояния здоровья; 13,0 – из-за высоких налогов; 11,2 – из-за отсутствия для этого связи; 9,1 опрошенных указали на отсутствие хороших бизнес-идей; 4,6 – на незащищенность бизнеса перед правоохранительными и проверяющими органами; 2,1% – на то, что предпринимателей не любят в нашем обществе.

Сельские предприниматели и фермеры, открывшие свой бизнес (свое хозяйство, ферму) в большей мере ориентированы на производство сельскохозяйственной, в т.ч. животноводческой продукции (32,1%) и ее переработку (10,7%), розничную торговлю (28,6%), транспорт (25 %) и строительство (14,3%); еще 14,3% респондентов оказывают другие услуги населению. Об этом свидетельствуют данные табл. 5.6.4.

Таблица 5.6.4

Ответы на вопрос «Если Вы имеете дело, то в какой сфере, чем именно занимаетесь?», %

Виды деятельности	Ответы предпринимателей, имеющих дело	
	в городе	в селе
Строительство	8,4	14,3
Оптовая торговля	4,2	-
Розничная торговля	32,5	28,6
Транспорт	2,3	25,0
Производство с/х продукции	5,6	21,4
Производство животноводческой продукции	3,7	10,7
Переработка с/х продукции	1,4	7,1
Переработка животноводческой продукции	0,9	3,6
Информационные технологии и связь	16,3	-
Финансовая деятельность	5,6	-
Операции с недвижимым имуществом	4,2	-
Образовательные услуги	8,4	-
Здравоохранение, медицина	1,9	-
Обрабатывающие производства	1,4	-
Народные промыслы	2,8	-
Другие услуги населению	7,0	14,3

Источник: Развитие малого предпринимательства в Республике Башкортостан, ИСППИ РБ, 2010.

Результаты исследования показали еще одну примечательную особенность: в условном перечне «специализаций» сельских предпринимателей вовсе отсутствуют такие направ-

ления как информационные технологии и связь, финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, образовательные и медицинские услуги и т.д. Они являются

«прерогативой» городских предпринимателей. Относительно новые, современные направления и сферы деятельности на селе не имеют пока объективных условий и субъективных предпосылок для развития, сегодня сельские жители, и предприниматели в частности, вынуждены ограничиваться традиционными для сельской местности видами деятельности.

Одним из важных видов занятости в сельской местности является производство сельскохозяйственной продукции в ЛПХ, в которых наиболее рельефно проявляется феномен самозанятости населения. Однако сектор личных подсобных хозяйств в последние годы не расширяется, а имеет тенденцию к сокращению.

Таблица 5.6.5

Распределение произведенной продукции сельского хозяйства по категориям хозяйствующих субъектов, %

Год	Хозяйства всех категорий	Сельскохозяйственные организации	Хозяйства населения	Крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели
2005	100	32,78	62,63	4,59
2010	100	28,74	67,38	3,87
2011	100	33,84	60,20	5,96
2012	100	32,70	61,47	5,83
2013	100	32,25	61,57	6,18
2014*	100	33,08	59,72	7,21

* Данные за 2014 г. предварительные.

Источник: Продукции сельского хозяйства. Официальный сайт Башкортостанстата. URL: http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/ru/statistics/enterprises/agriculture/ (дата обращения: 30.10.2015).

Одновременно в хозяйствах населения происходит резкое снижение поголовья животных, в структуре производства основных видов

сельскохозяйственной продукции уменьшается производство мяса в живом весе, молока, овощей и картофеля.

Таблица 5.6.6

Производство основных видов сельскохозяйственной продукции по категориям хозяйств в РБ, % от объема производства в хозяйствах всех категорий

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Картофель	91,6	86,4	85,5	83,5	81,1	84,0	79,6	78,9	82,3	80,2
Овощи	80,3	71,2	72,4	70,7	71,3	71,5	66,6	69,1	69,4	69,2
Скот и птица										
на убой (в живом весе)	51,9	51,0	47,8	44,7	41,7	38,9	36,2	33,0	29,8	27,3
Молоко	51,9	50,9	51,7	51,7	51,1	50,4	49,7	48,3	48,1	46,7

Источник: Основные показатели сельского хозяйства в России в 2013 г. М.: Росстат, 2007–2014. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140096652250 (дата обращения: 30.10.2014).

Существуют определенные классификации типов хозяйств населения. В соответствии с одной из них (методикой Всероссийского института аграрных проблем и информатики им. А.А. Никонова) хозяйства со стандартизированной годовой выручкой 39–300 тыс. руб. можно отнести к категории ЛПХ; с выручкой 300–800 тыс. руб. в год – к типу товарных подсобных (крестьянских) хозяйств; с выруч-

кой от 800 тыс. руб. до 1,5 млн руб. – к типу товарных основных (фермерских) хозяйства; с прибылью свыше 1,5 млн руб. являются крупными товарными хозяйствами капиталистического типа; ЛПХ, не имеющие доходов являются рекреационными¹⁸.

¹⁸ Скальная М.М. Дискуссионный клуб. Личные подсобные хозяйства: вопросы идентификации // Экономика сельского хозяйства России. 2011, № 4. С. 54.

Нет расчетов и соответствующей статистики, позволяющих понять, в каком количестве каждый из вышеперечисленных типов хозяйств населения реально существуют и функционируют в районах республики. Между тем, отсутствие этих данных и комплекса соответствующих правовых норм не позволяет решать целый ряд актуальных социальных и материальных (финансовых) проблем сельского населения. Например, получаемый личными подсобными хозяйствами доход не дает юридического основания на оформление кредита в банке. Сельскохозяйственная деятельность в пределах личного подсобного хозяйства (самозанятость) не является сегодня основанием для получения трудовой пенсии, не дает права на признание быть безработным, иметь доступ к различного рода социальным трансфертам, предусмотренных для тех, кто занят в формальной экономике¹⁹. Очевидно, эти факторы, наряду с другими известными причинами, также влияют на то, почему молодежь из сельской местности активно выезжает в города, а сельскохозяйственной деятельностью продолжают заниматься в основном люди старшего поколения.

Несмотря на то, что за последние 10 лет доля фермерских хозяйств и индивидуальных предпринимателей, занятых в сельском хозяйстве заметно увеличилась, фермерство все еще не может утвердиться по-настоящему как один из основных производителей сельскохозяйственной продукции. Между тем формально он является основным атрибутивным институтом сельскохозяйственного производства в условиях рыночной экономики. Доля производства сельскохозяйственной продукции в фермерских хозяйствах РБ уступает в настоящее время крупным сельскохозяйственным производителям (предприятиям, организациям) более чем в 4,5 раза.

При всех сложностях (финансовых, материально-технических и т.д.) ведения фермерского хозяйства одной из главных остается проблема продвижения выпускаемой продукции до потребителя и ее реализация. В рыночных условиях фермер озабочен не только производством хорошей продукции, но и последующей ее продажей по удовлетворяющим его ценам. Даже состоявшиеся и успешные фермеры не всегда могут реализовать произведенную продукцию с выгодой для себя, своей семьи и будущего развития хозяйства.

¹⁹ Богдановский В.А. Дискуссионный клуб. Личные подсобные хозяйства: вопросы идентификации // Экономика сельского хозяйства России. 2011, № 4. С. 55.

В настоящее время большинство сельских жителей являются владельцами, собственниками земельных паев. На практике это право собственности используется крайне неэффективно. Земельные паи, как правило, находятся в пользовании (аренде) у крупных производителей сельскохозяйственной продукции (МТС, СПК, ОАО, отдельных агрофирм и т.д.), которые неохотно расплачиваются с сельскими жителями в виде небольших объемов натуральных продуктов или сырья (сахар, зерно, солома и т.д.). В большинстве случаев такая форма взаимоотношений выглядит как замаскированная форма эксплуатации рядовых сельских жителей.

Последствия преобразований и внедрения рыночных отношений не могли не сказаться на уровне и качестве жизни населения. Обобщающим количественным показателем уровня жизни населения, удовлетворения его материальных и духовных потребностей считаются доходы, основным источником которых является заработная плата. Отношение среднемесячной начисленной заработной платы работников предприятий и организаций сельского и лесного хозяйств Республики Башкортостан к среднереспубликанскому уровню составляло в 2007 г. – 37,2%; 2010 г. – 53,5%, 2011 г. – 54,4%, 2012 г. – 54,4%, 2013 г. – 52,5%, 2014 г. – 56,3%. Несмотря на позитивную динамику, эти показатели являются самыми низкими по сравнению с данными других отраслей экономики республики²⁰.

Уровень жизни населения даже с учетом натуральных поступлений от личного подсобного хозяйства традиционно ниже, чем в городе. Каждое второе сельское домохозяйство указывает получаемую пенсию члена семьи основным источником дохода.

Значительна роль деревни в воспроизводстве трудовых ресурсов региона. Село всегда поставляло работников в город, этот процесс продолжается и сейчас. Однако постепенно сельская местность теряет былой потенциал поставщика трудовых ресурсов. При этом важно отметить, что трудовые ресурсы сельской местности продолжают уменьшаться как за счет естественной убыли населения, так и за счет миграции в города и другие регионы РФ.

Условия жизни, вызывают соответствующую ответную реакцию у жителей села, в частности, в миграционных установках и поведении. Последние годы характеризуются

²⁰ Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. 2015. С. 95.

значительным оттоком населения республики за пределы РБ, в основном в другие регионы РФ, объемы которого в 2011 г. резко возросли. Сальдо миграции с регионами РФ имеет отрицательное значение: в 2000 г. оно составляло 2 027 человек; 2002 г. – 2 415; 2004 г. – 3 41; 2006 г. – 3 400; 2008 г. – 692; 2010 г. – 3 083; 2011 г. – 12 720; 2012 г. – 11 762; 2013 г. – 9 743; 2014 г. – 8 334 человек (см. Приложение 7.1.1). Наиболее привлекательными были следующие регионы: Тюменская область (выехало в 2014 г. – 11, 4 тыс. человек), Челябинская область (6,4 тыс.), Республика Татарстан (более 4 тыс.), Московская область (2,8 тыс.), Оренбургская область (более 2 тыс. человек) и т.д. (см. Приложение 7.3.2).

Из сельских районов наибольший выезд в 2014 г. был зафиксирован в Туймазинском районе (4,3 тыс. человек), Стерлитамакском (2,4 тыс.), Ишимбайском (1,3 тыс.), Белебеевском и Белорецком районах (по 1,1 тыс. человек)²¹.

В уральской социально-экономической зоне РБ, отличающейся относительно высокой долей сельских жителей (48% населения региона) и где спад производства сельскохозяйственной продукции за годы рыночных преобразований составил более чем 30 % (по республике – 25%) миграционный отток заметно усилился и составил в 2014 г.: в Абзелюловском районе – 2,1 тыс. человек, Баймакском – 2,2 тыс., Зианчуринском – 1,6 тыс., Учалинском – 2,1 тыс., Хайбуллинском – 1,5 тыс., Бурзянском и Зилаирском – более 700 человек в каждом районе²².

В целом наблюдается уменьшение населения отдаленных от городов сельских поселений в пользу городов и пригородных поселений. Так, в 2014 г. Уфа пополнился на 4 072 человека, г. Салават на 1 134, г. Стерлитамак на 678, Уфимский район – на 3 738, Стерлитамакский район на 338, Иглинский район на 2 536 человек.

В значительной мере переезд сельских жителей в города является мерой вынужденной, следствием их фактической безработицы. Между тем, согласно результатам социологических исследований ИСППИ РБ, сельские жители меньше склонны к перемене места жительства, чем горожане. Более мобильными являются городские жители, они с большей

охотой, чем сельские жители (55,0 и 45,4% соответственно) поменяли бы место жительства, если бы предложили им более интересную и высокооплачиваемую работу.

В социологическом исследовании 2015 г. (проект «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан») респондентам был задан вопрос: «Если бы у Вас появилась возможность уехать из Вашего города (села) в другое место жительства, то как бы вы поступили?» Ответы сельских респондентов распределились следующим образом: «уехал бы, не раздумывая» – 9,7%; «скорее всего, уехал бы» – 20,6; «скорее всего не уехал бы» – 22,8; «не уеду ни в коем случае» – 26,3; «затрудняюсь ответить» – 20,6%. Как видно из этих данных, 30,3 % опрошенных так или иначе не прочь уехать из своей деревни (села).

Таким образом, современные проблемы труда и занятости в сельской местности Башкортостана в целом отражают общероссийские тенденции. Особенностью является относительно большая доля сельского населения и достаточно стабильное число занятых в сельском хозяйстве. Одновременно сохраняется значительная доля безработных в сельской местности, что обуславливает заметное усиление миграции трудоспособного сельского населения в другие города РБ и регионы России. Уровень доходов и качество жизни сельчан существенно отстают от аналогичных показателей городских жителей. Самозанятость, малые формы предпринимательства и фермерство не стали массовым явлением в сельской среде. Личные подсобные хозяйства еще не проявили себя как активные субъекты экономической жизни села. Вместе с тем, в сельской местности имеются потенциальные ресурсы и возможности как для сельскохозяйственного производства, так и для человеческого развития. Следует максимально и комплексно их использовать, в т.ч. через реализацию муниципальных программ и стратегий развития.

5.7. Выводы и предложения

Анализ особенностей функционирования регионального рынка труда показал, что оно определяется влиянием множества факторов: социально-демографических, экономических, расселенческих и др. Среди них можно выделить специфические внутренние, общенациональные и глобальные.

²¹ Данные по районам даны без учета городского населения.

²² Миграционные процессы в Республике Башкортостан. стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2015. С. 72–75.

Одним из специфических внутренних факторов является высокая доля сельского населения, которая обуславливает высокую долю населения, занятого в сельском хозяйстве, высокий уровень занятости в неформальном секторе, относительно низкую экономическую активность населения, и особенно лиц пенсионного возраста, оказывает существенное влияние на баланс трудовых ресурсов. Высокая доля сельского населения, с одной стороны, определяет замедленные темпы демографического перехода (что оценивается нами положительно), а с другой – сдерживает модернизационные процессы в экономике.

Другим специфическим внутренним фактором является многоукладность экономики, при которой традиционное сельское хозяйство сочетается с высокотехнологичными отраслями промышленности в области нефтехимии, химии и машиностроения. Несмотря на большую численность занятых в сельском хозяйстве, производительность труда в этом секторе почти в 6 раз ниже, чем в обрабатывающих производствах. Данные разрывы отражаются в дифференциации заработных плат, доходов населения и условий труда.

В целом социально-трудовая сфера Республики Башкортостан неизбежно трансформируется в соответствии с общероссийскими и общемировыми тенденциями.

Общероссийская тенденция сокращения трудовых ресурсов и старения населения характерна и для Республики Башкортостан. Вместе с тем, она обостряется наблюдающейся тенденцией миграционного оттока населения. В этих условиях актуализируются проблемы эффективного использования трудовых ресурсов, формирования и развития конкурентоспособного человеческого капитала.

Анализ баланса трудовых ресурсов показал, что Республика Башкортостан обладает определенными резервами для поддержания и повышения уровня экономической активности населения как среди населения в трудоспособном возрасте, так и среди лиц пенсионного возраста. Несмотря на рост доли работающих пенсионеров, уровень экономической их активности остается на более низком уровне, чем в целом по России. Среди возможных путей повышения экономической активности особое внимание стоит уделить вовлечению незанятого сельского населения в сферу малого и среднего предпринимательства.

Среди глобальных тенденций следует отметить развитие гибких и нестандартных форм занятости, которые определили рост неустойчивой, нестабильной и незащищенной занятости (прекаризированной занятости). Сохранение нерешенных проблем занятости в республике в значительной мере повышает риски социальных последствий развития неустойчивой занятости. Как показывает опыт развитых стран и российские социологические исследования, формирование прекариата (нового социального класса), существенно снижает потенциал человеческого развития.

Настораживают высокий уровень занятости в неформальном секторе и готовность населения работать без официального оформления, что свидетельствует о потенциальном росте неустойчивой занятости в республике. Рост работающего населения в структуре малоимущих указывает на существование явления социальной эксклюзии, обусловленной отсутствием доступа к достойной занятости.

Ощущается необходимость развития социальной ответственности бизнеса в регионе и поиска возможностей гибкого регулирования официального рынка труда без ущерба социально-правовой защищенности работников. На федеральном уровне важно продолжить адаптацию трудовых норм и стандартов с учетом возросшей гибкости рынка труда и новых форм занятости.

Результаты социологических исследований показывают, что трудовое поведение населения, кроме объективных причин, часто является следствием целого ряда субъективных факторов – ценностно-нормативных и установок, убеждений, норм поведения и т.д. В связи с этим эффективное управление трудовыми ресурсами требует не только изучения и анализа статистических индикаторов социально-трудовой сферы, но и опоры на качественные социологические исследования, позволяющие выявить первопричины и источники проблем, мотивы и стимулы к развитию.

ГЕНДЕРНЫЕ ПРОЦЕССЫ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ



ГЕНДЕРНЫЕ ПРОЦЕССЫ
В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Обеспечение гендерного равенства и улучшения положения женщин провозглашены в качестве одного из важнейших направлений человеческого развития в мире¹. Расширение прав и возможностей женщин во всех сферах жизнедеятельности общества (особенно в образовании и занятости) существенно повышает эффективность глобальных усилий по борьбе с бедностью, голодом, болезнями и неграмотностью².

Глобальная цель и задачи в области гендерного равенства, принятые на Саммите тысячелетия в 2000 г., были ориентированы, прежде всего, на преодоление социальной исключенности женщин в отсталых и развивающихся странах. Такая радикальная формулировка не актуальна для России, поскольку в индексах гендерного равенства, рассчитанных по методикам ПРООН и международной неправительственной организации SocialWatch, в 2010 г. Россия была отнесена к группе стран, обеспечивающих приемлемые условия гендерного равноправия³. Вместе с тем гендерные проблемы в российском обществе существуют

и негативно влияют на развитие человеческого потенциала.

С учетом специфики современной России в рамках Целей тысячелетия для нашей страны были определены следующие задачи:

- ликвидировать неравенство между полами в сфере начального и среднего образования, не позднее, чем к 2015 г. на всех уровнях образования;
- обеспечить выравнивание возможностей для доступа женщин и мужчин к политическим институтам;
- ликвидировать дискриминационную практику в области труда и занятости;
- создать систему реальных механизмов предотвращения насилия в отношении женщин;
- снизить воздействие неблагоприятных социально-экономических факторов на здоровье и продолжительность жизни, особенно мужчин.

¹ См. Цели ООН в области развития на пороге тысячелетия, принятые на «Саммите тысячелетия» в 2000 г. // URL: <http://www.undp.ru/index.php?iso=RU&lid=2&pid=102> (дата обращения: 23.09.2015).

² Гендерное равенство и достойный труд. Положительный опыт на рабочем месте. Международное бюро труда, 2007. С. 4.

³ Официальный сайт Social Watch. URL: <http://www.socialwatch.org> (дата обращения: 15.03.2015).

ВСТАВКА 6.1

Основные конвенции Международной организации труда, касающиеся гендерного равенства

Конвенция 1958 г. №111 «О дискриминации в области труда и занятости». Эта конвенция в числе тех, которые ратифицированы наибольшим числом государств. Она требует от государств – ее членов проведения национальной политики, направленной на поощрение равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятости с целью искоренения дискриминации.

Конвенция 1951 г. №100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности».

Конвенция 1981 г. №156 «О трудящихся с семейными обязанностями». О положении работников, имеющих на своем иждивении детей и других членов семьи, нуждающихся в уходе или помощи.

Конвенция 2000 г. № 183 «Об охране материнства». Содержит положения об отпусках по беременности и родам, пособиях, сохранении места работы и недопущении дискриминации женщин с детьми.

Примечание: Указанные Конвенции ратифицированы РФ.

Источник: Бюро по вопросам гендерного равенства. Международное бюро труда. Bureau for Gender Equality International Labour. URL: www.ilo.org/gender (дата обращения: 28.04.2015).

Гендерная ситуация в современной России дифференцирована в региональном разрезе: в некоторых субъектах решение соответствующих задач относительно благополучно (г. Москва, г. Санкт-Петербург, Тюменская область и др.), но часть регионов по-прежнему испытывает сложности в реализации программ гендерного равноправия (Республика Тыва, Алтай).

В Башкортостане отмечается относительно стабильная ситуация в плане продвижения женщин как в образовательной, политической, так и в экономической сферах. Республика, согласно рассчитанному в 2005–2006 гг. индексу развития с учетом гендерного фактора (ИРГФ), занимает относительно других регионов 11-е место из 80 субъектов РФ⁴.

Женщины в Башкортостане обладают большим образовательным потенциалом. Высока доля женщин среди получающих высшее образование (в 2015 г. – 56%). Постоянно растет уровень образования работающих женщин. Если в 2000 г. их численность с высшим профессиональным образованием составляла

16,2%, то к 2014 г. она увеличилась до 31,4% (среди мужчин 20,4%) (см. Приложение 6.1.1).

Наблюдается положительная динамика в представительстве женщин в политической сфере. Доля женщин в органах государственной власти Республики Башкортостан довольно высока – 69,1% (на начало 2014 г.), но они занимают преимущественно второстепенные должности. Доля женщин в исполнительной власти, занимающих муниципальные должности, увеличилась и на начало 2014 г. составила 70,6%. В республиканских органах судебной власти женщины явно доминируют, ими занято 88,1% должностей⁵. Наименьшая доля женщин в органах законодательной власти, но и она имеет тенденцию к увеличению. Если в первых четырех созывах Государственного Собрания–Курултая Республики Башкортостан (1995–2011) уровень представительства женщин колебался от 4,5% до 5,8%⁶, то в 2014 г. достиг 16,5%. Все это не только свидетельствует о благоприятной гендерной ситуации в республике, но и создает хорошие предпосылки для решения пока еще сохраняющихся гендерных проблем.

⁵ Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2014. С. 44.

⁶ Республика Башкортостан. Доклад о развитии человеческого потенциала за 2008 г. / под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Ф.Б. Бурхановой, Г.Ф. Хилажевой. Уфа: Восточная печать, 2009. С. 210.

⁴ Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2008 г. / под общ. ред. А.Г. Вишневого и С.Н. Бобылева. М.: Сити-Принт, 2009. С. 202–203.

6.1. Занятость и оплата труда мужчин и женщин

Важнейшим показателем гендерного равенства в современном обществе является вовлеченность женщин в оплачиваемый труд. Занятость на работе за плату выполняет не только экономические функции, но и социальные. Работа дает женщинам самостоятельные источники дохода, экономическую независимость, возможность самореализации, профессиональной и должностной карьеры, способствует личностному развитию и формирует уверенность в будущем. Она выступает определенным гарантом экономической обеспеченности и независимости в период прекращения трудовой деятельности.

За 2007–2014 гг. уровень экономической активности женщин республики фактически не изменился (увеличился на 1%) и составил

на конец периода 60,3%⁷. На фоне других субъектов Российской Федерации это один из самых низких уровней экономической активности, в Приволжском федеральном округе, он ниже только в Саратовской области (58%)⁸. В среднем по стране этот показатель выше – 63%, но в ПФО есть регионы, где экономическая активность женщин еще выше и составляет 66,6% (Республика Мордовия, Чувашская Республика) (см. Приложение 6.1.2).

Структура занятости в Республике Башкортостан, как и в целом в России, свидетельствует о гендерной асимметрии в разделении труда. Сохраняется деление отраслей экономики на «мужские» (с преобладанием в составе работников мужчин) и «женские» (с преобладанием женщин). К преимущественно «мужским» отраслям относятся: добыча полезных ископаемых; строительство; производство и распределение электроэнергии и воды; транспорт и связь; сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство; обрабатывающие

Таблица 6.1.1

Численность экономически активного населения, занятых и безработных, тысяч человек⁹

	2000	2005	2010	2011	2012	2013
Экономически активное население – всего	1 928,2	2 025,1	2 040,0	2 079,5	2 041,6	1 988,4
<i>в том числе:</i>						
Мужчины	1 020,4	1 046,3	1 079,8	1 091,9	1 071,1	1 051,7
Женщины	907,8	978,8	960,2	987,6	970,5	936,5
Занятые в экономике – всего	1 706,7	1 882,5	1 858,0	1 920,9	1 917,8	1 872,5
<i>в том числе:</i>						
Мужчины	899,4	971,7	979,3	1 007,3	1 004,4	987,9
Женщины	807,3	910,8	878,7	913,6	913,4	884,5
безработные – всего	221,5	142,6	181,9	158,7	123,8	116,0
<i>в том числе:</i>						
Мужчины	121,0	74,6	100,4	84,6	66,7	64,0
Женщины	100,5	68,0	81,5	74,1	57,1	52,0
Численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, – всего	21,2	29,6	39,6	29,8	26,5	23,9
<i>в том числе:</i>						
Мужчины	5,0	8,3	16,5	11,8	9,8	8,9
Женщины	16,2	21,3	23,1	18,0	16,6	15,0
Из них безработные, которым назначено пособие по безработице – всего	19,5	28,9	38,6	29,0	25,7	23,1
<i>в том числе:</i>						
Мужчины	4,7	8,1	16,1	11,5	9,5	8,6
Женщины	14,8	20,8	22,5	17,5	16,2	14,5

Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2014. С. 7.

⁹ Здесь и в следующих таблицах приведены пересчитанные показатели с учетом итогов Всероссийской переписи населения 2010 г., выборочного обследования населения по проблемам занятости, проведенного в 2005–2008 гг. – в среднем за год (по данным 4-х обследований – в феврале, мае, августе, ноябре), в 2009 г. – в среднем за год (по данным 7-ми обследований – в феврале, мае, августе – декабре), в 2010–2012 гг. – в среднем за год (по данным 12-ти обследований).

⁷ Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2014. С. 17.

⁸ Там же. С. 11.

производства. К преимущественно «женским» – здравоохранение и предоставление социальных услуг; образование; торговля (см. табл. 6.1.3). К отраслям, где имеется гендерный баланс занятости, относятся: финансы и государственное управление. Мужчины работают в отраслях с высокой востребованностью физического труда, неблагоприятными условиями трудовой деятельности, а также рабочими местами, требующими технического образования. Женский труд традиционно востребован на предприятиях и в организациях с более благоприятными условиями труда, где необходимо иметь образование и профессии, связанные не с техническими системами, а с человеческими отношениями. Кроме того, «женские» отрасли относятся преимущественно к бюджетной сфере экономики, они финансируются государством. Хотя за последние годы доля коммерческой составляющей деятельности и в здравоохранении, и в образовании возросла, оказываемые в них услуги в основном являются бесплатными для населения. Следствием этого является относительно невысокий уровень заработной платы в данных отраслях.

Соотношение численности мужчин и женщин, занятых в экономике составляет 52,8% и

47,2%. Такое распределение работающих по полу сопровождается гендерной дифференциацией в оплате труда (см. табл. 6.1.1).

По данным выборочного обследования в Республике Башкортостан, по состоянию на октябрь 2011 г. заработная плата женщин составляла 63% заработной платы мужчин, по Российской Федерации в среднем это 64,1%. На фоне других регионов России республика в целом не выделялась. Исключением была Свердловская область, где при высокой средней заработной плате отмечался меньший разрыв в заработных платах мужчин и женщин. В остальных случаях высокий уровень средних заработных плат сочетается с аналогичной степенью гендерной дифференциации в оплате труда. Соответственно в Марий Эл, Чувашии, Саратовской, Ульяновской, Кировской и Пензенской областях при относительно низких трудовых доходах наблюдался и меньший уровень их разрыва (см. табл. 6.1.2).

Более чем для половины жителей основную долю в личном доходе составляет заработная плата в совокупности с социальными выплатами. Для большинства занятых – это основ-

Таблица 6.1.2

Средняя начисленная заработная плата работников списочного состава по полу, по регионам за октябрь 2011 г. (по данным выборочного обследования)

	Средняя заработная плата, руб.			Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин, в %
	все работники	мужчины	женщины	
Российская Федерация	24 094	30 005	19 219	64,1
Республика Башкортостан	19 331	24 194	15 233	63,0
Республика Марий Эл	14 031	18 090	11 493	63,5
Республика Мордовия	14 845	18 998	11 753	61,9
Республика Татарстан	19 497	24 731	15 107	61,1
Удмуртская Республика	16 812	21 285	13 197	62,0
Чувашская Республика	15 028	18 728	12 629	67,4
Пермский край	20 620	25 884	16 083	62,1
Кировская область	15 334	19 657	12 487	63,5
Нижегородская область	19 834	25 615	15 536	60,7
Оренбургская область	17 053	22 553	12 414	55,0
Пензенская область	15 434	19 140	12 866	67,2
Самарская область	19 969	24 791	16 035	64,7
Саратовская область	16 457	20 523	13 435	65,5
Ульяновская область	15 606	19 414	12 706	65,5
Свердловская область	23 485	28 189	19 655	69,7
Челябинская область	20 600	25 891	16 082	62,1

Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат 2012. С. 91.

ные источники дохода. За 2008–2013 гг. доля оплаты труда в структуре доходов населения Республики Башкортостан упала на 6,9%, при этом доля социальных выплат от государства возросла на 6,3%, а доходы от предпринимательской деятельности – на 1,4% (см. Приложение 6.1.3)¹⁰. С учетом замедляющихся темпов экономического развития этот факт может привести к неспособности государства выплачивать социальные пособия в прежнем размере и, как следствие, к обнищанию наиболее зависимой от этих пособий части населения страны – в первую очередь женщин и семей с детьми.

В оплате труда мужчин и женщин, как в Российской Федерации, так и в Республике Башкортостан проявляется асимметрия в пользу мужчин. Средняя зарплата в «мужских» отраслях традиционно превышает уровень средней заработной платы в «женских». Размер оплаты труда женщин близок к зарплате мужчин в основном в отраслях, которые являются преимущественно женскими. Близкое к равному соотношение размера оплаты труда наблюдается и в случае, если женщина трудится в «мужской» сфере.

«Женские» отрасли, как отмечалось, преимущественно относятся к бюджетной сфере, где

Таблица 6.1.3

Соотношение мужчин и женщин, занятых в отраслях экономики Республики Башкортостан

	Доля женщин в общей численности занятых в экономике, %					Отношение з/п женщин к з/п мужчин, в % (за октябрь 2011 г.)	Среднемесячная номинальная зарплата за 2011–2013 гг., руб.
	2009	2010	2011	2012	2013		
Занято в экономике – всего	48,6	47,7	47,8	47,6	47,2	63,0	20346
<i>в том числе:</i>							
«Мужские» отрасли							
Сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	40,4	28,4	37,5	34,4	32,8	нет данных	22 334
Добыча полезных ископаемых	7,6	9,4	9,8	9,9	9,6	90,6	42 812
Обрабатывающие производства	42,2	41,2	39,7	39,3	39,6	71,6	21 685
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	28,0	28,9	28,1	27,6	24,0	74,7	25 301
Строительство	16,1	13,2	12,3	11,8	13,0	77,4	18 862
Транспорт и связь	29,9	30,6	29,7	29,0	27,6	64,4	24 840
Отрасли с гендерным балансом							
Финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	51,4	53,1	52,7	52,9	50,1	82,8	21 635
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	41,6	42,6	43,1	46,4	47,1	нет данных	30 965
«Женские» отрасли							
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, гостиницы и рестораны	68,2	68,3	68,2	68,3	66,2	69,8*	15 692**
Образование	80,9	80,0	81,5	80,2	81,4	85,7	14 874
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	82,7	81,7	81,9	82,1	84,4	91,3	16 829

* без сферы гостиниц и ресторанов, отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин в сфере «гостиницы и рестораны» составляет 88 %.

** без сферы гостиниц и ресторанов, среднемесячная номинальная заработная плата в динамике за 3 года в этой сфере составляет 11 780 руб.

Источник: Стат. сборники «Труд и занятость в Республике Башкортостан» 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 гг.

¹⁰ Структура денежных доходов населения. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/04-09.htm (дата обращения: 14.09.2015).

невысокая заработная плата компенсируется определенными социальными и трудовыми гарантиями, зачастую очень важными для женщин. Мужчины отдадут предпочтение работе с высокой оплатой труда, нежели со стабильной, но низкой¹¹. Вышесказанное подтверждается данными социологических исследований. Согласно опросу населения¹², в 2012 г. в государственном секторе работали каждая вторая женщина и каждый третий мужчина.

Результаты исследования также подтвердили тот факт, что уровень женской заработной платы и дохода ниже мужских. Так, заработную плату выше 15 тыс. руб. в 2012 г. получали около 46% мужчин и лишь 18,6% женщин. При этом в группе с заработной платой свыше 20 тыс. руб. мужчины численно преобладают над женщинами почти в 5 раз (см. табл. 6.1.4).

Необходимо отметить, что дифференциация заработной платы мужчин и женщин объясняется факторами не только горизонтальной

сегрегации (тем, что отрасли разделены на «мужские» и «женские»), но и вертикальной сегрегации (мужчины чаще женщин занимают руководящие должности, особенно высшего уровня).

При существующей разнице в оплате труда показатели удовлетворенности ею среди женщин и мужчин практически равнозначны (см. табл. 6.1.5). Это косвенно свидетельствует о восприятии женщинами своего дохода в определенной степени как добавочного к мужскому и составляющего «единую кассу» семьи. Это веский аргумент, объясняющий мотивацию к труду у семейных женщин. Не менее важны для них условия труда, гибкий график, удобное расположение места работы, наличие социального пакета.

Итак, к настоящему времени гендерное равенство в уровне заработной платы в Республике Башкортостан не достигнуто: разница в оплате труда является большей, чем в среднем по

Таблица 6.1.4

Ответ на вопрос «Сколько денег в течение последних 30 дней Вы получили по основному месту работы после вычета налогов и отчислений?», %

Личный доход (руб.)	Все опрошенные	Мужчины	Женщины
1 000–7 000	23,4	13,6	33,5
Более 7 000–15 000	44,1	40,4	47,9
Более 15 000–20 000	14,4	16,4	12,4
Более 20 000	18,1	29,6	6,2
Итого	100,0	100,0	100,0

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

Таблица 6.1.5

Удовлетворенность мужчин и женщин заработной платой, %

	Все опрошенные	Мужчины	Женщины
Полностью удовлетворены	28,7	27,8	29,8
Скорее удовлетворены	29,1	32,6	25,1
И да, и нет	18,1	16,5	19,8
Скорее не удовлетворены	15,6	13,9	17,5
Полностью не удовлетворены	8,6	9,3	7,8
Всего	100,0	100,0	100,0

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

¹¹ Козина И. Работающие матери: условия занятости и социальная поддержка // Женское движение в России: вчера, сегодня, завтра: материалы конф. / отв. ред. Г.В. Михалева. М.: РОДП «ЯБЛОКО», «КМК», 2010. С. 19–28.

¹² Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

Российской Федерации, уровень женской экономической активности один из самых низких в ПФО. Неравенство в основном проявляется вследствие недискриминационных факторов, в первую очередь из-за специфики женской занятости – их преобладания в бюджетном секторе экономики. Причины скрыты и во внеэкономической сфере: необходимо принять во внимание особенности расселения (значительная численность сельского населения по сравнению с другими регионами), семейные ценности и установки, согласно которым мужчина по-прежнему воспринимается как «кормилец» семьи, а заработок женщины – как дополнительный к мужскому.

Повышение для женщин привлекательности работы на негосударственных предприятиях и организациях, в совокупности с повышением заработной платы в бюджетной сфере способны оказать влияние на уменьшение существующего разрыва в доходах между мужчинами и женщинами. Соблюдение на предприятиях негосударственного сектора экономики норм трудового законодательства, предоставление государственных социальных льгот и гарантий работающим может обеспечить меньшую гендерную сегрегацию рынка труда и как следствие – снижение разрыва в оплате труда женщин и мужчин.

6.2. Гендерные особенности условий труда

Одна из актуальных для России задач по обеспечению гендерного равенства – уменьшение неблагоприятного воздействия социально-экономических факторов на здоровье и продолжительность жизни населения, особенно мужчин. Именно здесь наблюдается острая и давно существующая проблема, которую можно охарактеризовать как мужскую. Показатель мужской продолжительности жизни, как в РФ, так и в РБ, заметно ниже женской продолжительности (см. Приложение 6.2.1), что обусловлено высокой смертностью мужчин трудоспособного возраста¹³. Неблагоприятные условия труда, высокая доля производственного травматизма среди мужчин являются причинами их низкой продолжительности жизни и высокой смертности. Известно, что законодательство РФ (ст. 253 ТК РФ) ограничивает участие женщин в тех или иных видах трудовой деятельности, которые могут привести к утрате здоровья, что предотвращает использование женского труда в данных видах деятельности со с.185 (см. табл. 6.23). По статистике, доля мужчин, работающих во вредных и опасных условиях труда, превышает долю женщин (см. табл. 6.2.1).

Таблица 6.2.1

Удельный вес численности работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, %

	2010	2011	2012	2013
Работали в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда	26,5	27,7	28,5	27,7
Мужчины	31,7	32,8	33,4	32,2
Женщины	17,8	18,6	19,4	19,3
Занятые на тяжелых работах	9,3	9,6	10,2	9,1
Мужчины	12,2	12,2	13,2	12,0
Женщины	4,2	4,9	4,6	3,7
Занятые на работах, связанных с напряженностью трудового процесса	3,0	4,4	4,1	3,3
Мужчины	3,7	5,3	5,0	4,0
Женщины	4,2	4,9	4,6	1,9
Работали на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда	0,1	0,1	0,1	0,1
Мужчины	0,0	0,0	0,0	0,1
Женщины	0,1	0,2	0,2	0,2

Источник: Статистические сборники «Труд и занятость в Республике Башкортостан» 2011, 2012, 2013 гг.

¹³ Республика Башкортостан. Доклад о развитии человеческого потенциала за 2008 год / под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Ф.Б. Бурхановой, Г.Ф. Хилажевой. С. 201.

Мужчины чаще, чем женщины, трудятся в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам (доля мужчин превышает долю женщин практически в полтора раза, на конец 2013 г. она составила 32,2 %, доля женщин при этом – 19,3%), и на тяжелых работах (доля мужчин превышает долю женщин в 3 раза, на конец 2013 г. составила 12%, женщин – 3,7%). Данному положению дел способствуют как гендерная отраслевая сегрегация, так и существующее трудовое законодательство, которое ограничивает доступ женщин к некоторым особо опасным видам трудовой деятельности (см. табл. 6.1.3). Следует отметить, что и требования, предъявляемые мужчинами и женщинами к условиям труда, значительно отличаются друг от друга, что подтверждается данными социологических исследований.

В Республике Башкортостан с целью улучшения условий и охраны труда на производстве были приняты четыре краткосрочные республиканские программы. В настоящее время выполняется очередная Республиканская целевая программа улучшения условий и охраны труда на 2012–2016 гг.

Условия труда влияют на комфортность рабочего процесса и удобство совмещения его с нетрудовой деятельностью. Своеобразным индикатором качества условий труда выступают показатели производственного травма-

тизма. По данным официальной статистики, на конец 2012 г. Башкортостан имел средние относительно субъектов ПФО показатели по численности пострадавших на производстве – 1,7 человек на 1000 работающих, что меньше, чем в среднем по стране. По данным Фонда социального страхования РФ (ФСС РФ), на конец 2014 г. во всех регионах ПФО доля женщин, пострадавших на производстве, меньше доли мужчин. В РБ доля женщин. Этот показатель значительно ниже, чем в других регионах Поволжья и составляет 28,4%, ниже только в Пензенской (26%) и Саратовской (28%) областях (см. табл. 6.2.2).

Следует отметить, что в различных регионах данные о пострадавших на производстве женщинах значительно отличаются друг от друга. Так, в среднем по РФ в 2014 г. доля женщин, пострадавших в связи с профессиональными заболеваниями, составила 16%, в РБ этот показатель более чем в два раза выше – 35,5%, а в некоторых субъектах (Марий Эл, Чувашия, Нижегородская область) превышает 40%. Эти значимые различия могут быть обусловлены, с одной стороны, действительно плохими условиями труда, распространением опасных для здоровья видов деятельности в этих регионах, с другой – большим количеством обращений пострадавших в страховую службу.

Таблица 6.2.2

Численность пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за 12 мес. 2014 г., %

	доля женщин, среди пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	доля женщин, пострадавших в связи с несчастными случаями на производстве	в том числе со смертельным исходом	доля женщин, пострадавших в связи с профзаболеваниями
Российская Федерация	31,1	33,1	7,3	16,0
Республика Башкортостан	28,4	27,6	11,4	35,5
Республика Марий Эл	42,6	42,3	77,8	57,1
Республика Мордовия	30,9	30,9	11,1	33,3
Республика Татарстан	30,7	31,0	9,1	29,3
Удмуртская Республика	37,3	37,5	0,0	14,3
Чувашская Республика	32,1	31,3	12,5	40,7
Пермский край	35,2	10,7	15,4	28,8
Кировская область	32,2	32,6	0,0	26,2
Нижегородская область	35,4	34,7	6,7	40,3
Оренбургская область	31,9	35,3	2,6	9,0
Пензенская область	26,0	26,2	7,1	0,0
Самарская область	36,9	39,1	9,1	32,4
Саратовская область	28,0	29,0	0,0	18,4
Ульяновская область	38,1	40,6	0,0	33,3
Свердловская область	32,7	34,1	5,9	19,3
Челябинская область	30,7	31,2	8,5	27,5

Источник: Официальный сайт Фонда социального страхования РФ (ФСС РФ). URL: <http://fz122.fss.ru/index.php?service=1121§ion=b.ba&split=1&sp=4&quart=4&year=2014&id=0&wgraph=off&collapse=&page=1&PHPSESSID=t0qbd15t9kd1k172d0a0avh397> (дата обращения: 25.03.2015).

В целом по республике наблюдается тенденция увеличения доли женщин, работающих в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда: с 2010 по 2013 год она выросла почти на 2%. Рост произошел в основном за счет таких отраслей, как добыча полезных ископаемых, где каждая шестая женщина работает в условиях, не соответствующих нормам; обрабатывающие производства, где под эту категорию попадает почти каждая четвертая женщина. Но в таких отраслях, как производство и распределение электроэнергии, газа и воды, строительство, транспорт и связь, доля женщин, работающих

в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, за 2010–2012 гг. снизилась. В 2013 г., напротив, в этих отраслях наблюдался рост численности женщин, занятых во вредных условиях труда, на 1,1% и 1,5% соответственно, по сравнению с предыдущим годом (см. табл. 6.2.3). Причина в том, что при актуализации условий в процедуре аттестации рабочих мест (АРМ) в последние годы доля выявленных нарушений росла, но с 2013–2014 гг. вместо аттестации рабочих мест вводится специальная оценка условий труда (СОУТ)¹⁴, соответственно могут изменяться и анализируемые показатели.

Таблица 6.2.3

Распределение численности женщин, занятых во вредных условиях труда, на конец года, в % от общей численности женщин соответствующего вида деятельности

	2010	2011	2012	2013
Всего работали в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда	17,8	18,6	19,4	19,3
Добыча полезных ископаемых	12,1	14,5	16,5	14,8
Обрабатывающие производства	25,1	27	27,7	27,6
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	11,1	10,6	10	11,1
Строительство	10,6	6,7	6,8	8,3
Транспорт и связь	3,7	2,4	2,9	3,5

Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2014. С. 60.

В 2005–2013 гг. значительно снизилась доля работников, которым установлены льготы и компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда. Особенно заметна тенденция уменьшения этого показателя для женщин (см. табл. 6.2.4). Некоторое снижение показателя наблюдается во всех видах экономической деятельности. Однако в таких сферах, как добыча полезных ископаемых и обрабатывающие производства, доли мужчин, работающих во вредных и опасных условиях труда, все еще превышают половину. В других отраслях вследствие опасности для здоровья условий труда льготы и компенсации получает практически каждый третий работающий мужчина.

Условия труда, помимо технических, санитарно-гигиенических факторов, включают также социально-психологические и социально-экономические характеристики. Разное отношение к работе и уровень притязаний мужчин и женщин можно представить по результатам социологического исследования¹⁵. Установлено, что мужчины более нацелены

на получение дохода, так как им необходимо обеспечивать материальное благосостояние семьи, соответствовать роли «кормильца». Женщины же чаще исходят из возможности более рационального совмещения работы и семейных обязанностей (уход за детьми и другими членами семьи, домашний труд). Исследование показало, что более 70% работающих жителей республики, как мужчин, так и женщин, в той или иной степени удовлетворены условиями труда.

В последние годы усилилась внутренняя трудовая миграция работающего населения, что связано с наличием или отсутствием рабочих мест и возможностями трудоустройства на различных территориях республики. Как свидетельствуют данные того же опроса, большинство мужчин и женщин работают в том же населенном пункте, где и проживают, однако каждый пятый работающий выезжает на работу за пределы своего места жительства (каждый девятый имеет работу в другом населенном пункте в пределах республики, а каждый одиннадцатый – за пределами

¹⁴ Официальный сайт Системы добровольной сертификации «Единый стандарт». URL: <http://1cert.ru/vopros-otvet/chem-spetsialnaya-otsenka-usloviy-truda-otlichaetsya-ot-attestatsii-rabochih-mest/> (дата обращения: 25.03.2015).

¹⁵ Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», ИСПИ РБ, 2012.

республики). Доля мужчин, мигрирующих с целью работы, превышает долю женщин в три раза, при этом у женщин выездная работа

чаще находится в пределах Башкортостана, а у мужчин – за пределами региона (см. табл. 6.2.5).

Таблица 6.2.4

Удельный вес численности работников, которым установлены льготы и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда, по видам экономической деятельности*, %

	Всего		Добыча полезных ископаемых		Обрабатывающие производства		Производство и распределение электроэнергии, газа и воды**		Строительство		Транспорт	
	жен-щин	муж-чин	жен-щин	муж-чин	жен-щин	муж-чин	жен-щин	муж-чин	жен-щин	муж-чин	жен-щин	муж-чин
2005	30,8	46,7	38,5	70,7	37,9	51,7	28,2	38,1	24,1	34,2	10,3	35,1
2006	29,7	46,7	33,4	69	38,1	52,4	24,2	42,2	22,8	31,8	8,4	34
2007	29,5	46,5	34,8	68,7	37,7	51,7	22,7	42	18,7	31,5	10,4	36,6
2008	31,8	49,1	32	65,7	40,3	55,1	20,6	41	24,6	35,4	13,2	38,2
2009	30,5	48,3	28,4	64,8	38,8	53,3	18,7	43,4	22,9	35,4	14	38,4
2010	28,5	46	21,2	62,3	39,2	53,6	16,1	38,3	21	33,3	7,5	33,2
2011	28,3	45,2	22,9	62,7	39,3	54,3	12,6	38,6	19,8	28,9	7,3	32,5
2012	27,3	44,9	24,3	65	37	53,5	12,5	35,8	19	31,7	7,9	31,8
2013	25,5	41,4	22,4	61,1	34,7	51,5	11,7	26,1	18,7	31,4	8	28

* Приведены данные без субъектов малого предпринимательства.

** Без деятельности по обеспечению работоспособности электрических и тепловых сетей, распределения газообразного топлива и воды.

Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2013. С. 57; Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2014. С. 55.

Таблица 6.2.5

Ответы на вопрос «Вы работаете в том же населенном пункте, где живете, или в другом месте?», %

Вариант ответа	Все опрошенные	Мужчины	Женщины
Работаю в том же населенном пункте, где живу	79,8	69,8	91,1
Работаю в другом населенном пункте Башкортостана	11,6	15,6	7,0
Работаю за пределами Башкортостана	8,7	14,6	1,9
Всего	100,0	100,0	100,0

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

Графики работы мужчин и женщин также отличаются друг от друга. Женщины больше стремятся к стабильности и возможности планирования своего свободного времени для выполнения семейных обязанностей.

Они в два раза чаще, чем мужчины, заняты неполный рабочий день. Мужчины чаще женщин имеют ненормированный рабочий день или работают по сменному графику (см. табл. 6.2.6).

Таблица 6.2.6

Ответы на вопрос «Как можно охарактеризовать график Вашей работы по основному месту работы?», %

Вариант ответа	Все опрошенные	Мужчины	Женщины
Полный рабочий день	61,6	57,3	66,4
Неполный рабочий день	5,4	3,6	7,4
Ненормированный рабочий день	16,6	21,4	11,3
Сменный график	15,1	16,3	13,7
Другое	1,0	1,3	0,7
Затрудняюсь ответить	0,3	0,2	0,5
Всего	100,0	100,0	100,0

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

Увеличение сложности производственных задач и объемов выполняемой работы приводит к необходимости использования дополнительного времени. Почти половине всех опрошенных приходилось задерживаться на работе вечером или работать в выходные дни. Причем, по результатам опроса, мужчины

чаще женщин задерживались на работе по вечерам и трудились в свои выходные. Женщины же почти в два раза чаще мужчин брали работу на дом. Данные результаты свидетельствуют о разных моделях трудового поведения и совмещения рабочих и домашних (семейных) обязанностей.

Таблица 6.2.7

Ответ на вопрос «Приходилось ли Вам на Вашей работе в течение последних 30 дней сталкиваться со следующим ...?», %*

Вариант ответа	Мужчины	Женщины
Задерживаться на работе вечером	55,9	45,8
Выходить на работу в выходные	58	42,3
Брать работу на дом	10	21,3

* Приведены данные только ответов «да» на каждый из поставленных вопросов

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

Как видно из приведенных данных статистики и результатов социологических исследований, условия трудовой деятельности представителей обоих полов различаются. Мужчины в целом работают в более худших условиях. Они чаще трудятся на физически тяжелых работах или в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам труда, чаще имеют ненормированный рабочий день, тратят время на выполнение работы за пределами рабочего времени, чаще соглашаются на работу в выходные дни, имеют выездную работу за пределами своего места жительства и вынуждены работать далеко от дома (за пределами республики). Мужчины преобладают в числе работников, которые страдают от несчастных случаев на производстве, в том числе и тех, которые заканчиваются гибелью работников, намного чаще женщин они получают профессиональные заболевания. Безусловно, все это вносит вклад в причины низкой продолжительности жизни и высокую смертность мужчин, что позволяет говорить об этой ситуации как об острой гендерной проблеме.

6.3. Безработица среди мужчин и женщин

Анализ безработицы мужчин и женщин в Республике Башкортостан в 1995–2013 гг. показал, что ее уровень и гендерная структура (см. рис. 6.3.1) изменяются в зависимости от состояния региональной и российской экономики. При этом в одни годы (1997–1998, 2001–2004, 2007–2008) в составе безработных

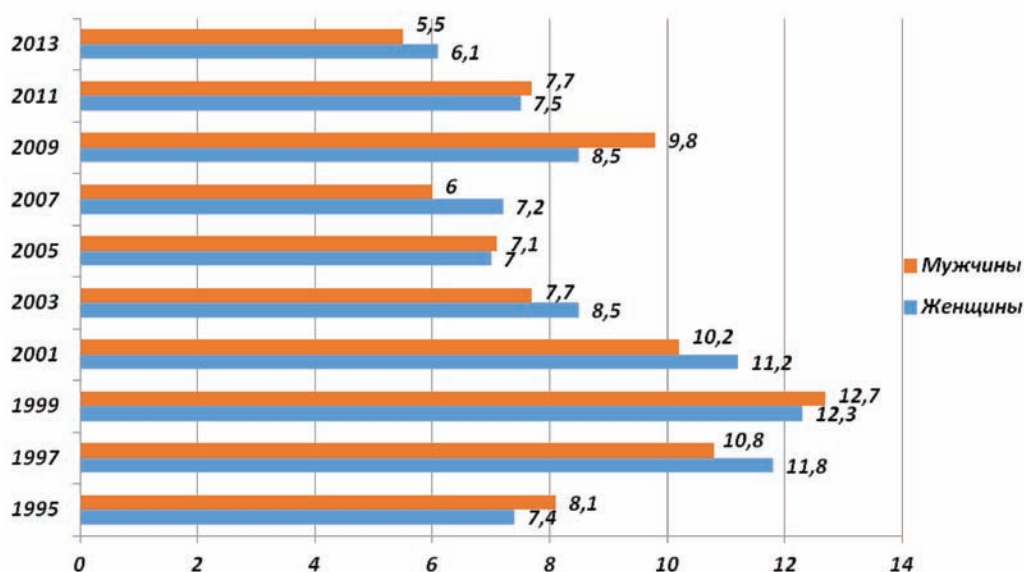
преобладали женщины, в другие (1995–1996, 1999–2000, 2005–2006, 2009–2013) – мужчины.

Особым образом выглядела структура безработицы в Республике Башкортостан во время кризисов в экономике 1998 г. и 2008 г. В 1998 г. кризис в первую очередь затронул женщин: за 1996–1998 гг. уровень безработицы среди них вырос вдвое. Кризис 2008 г. в большей степени отразился на занятости мужчин: уровень мужской безработицы в 2009 г. достиг удвоенного значения по сравнению с предыдущим годом. Причины таких различий обусловлены целым рядом факторов, в том числе предпосылками возникновения кризисных ситуаций. Кроме того, масштабы занятости в указанные периоды могли предопределять и такие факторы, как особенности индивидуальных карьерных стратегий, значимость недостижимых ценностей для большинства женщин, а также возможности государства для выполнения социальных обязательств и обеспечения законных прав женщин (в первую очередь, беременных и воспитывающих детей)¹⁶. Учитывая экономические реалии, характеризующие конец прошлого века в России, можно предположить, что распространение практик первоочередных сокращений и увольнений женщин в 1998 г. было связано, прежде всего, со слабостью экономических и юридических институтов для выполнения социальных обязательств в отношении трудящихся женщин. К 2012–2013 гг. ситуация начала улучшаться, однако радикальных

¹⁶ Балабанова Е.С. Гендерные различия стратегий совладания с жизненными трудностями // Социологические исследования. 2002. № 11. С. 26–35.

Рис. 6.3.1

Уровень безработицы среди мужчин и женщин в РБ, в % к экономически активному населению



Источники: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2006, С. 9; Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2008, С. 10; Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2014, С. 10.

изменений в правовом сопровождении трудовых отношений не произошло.

Анализ зарегистрированной безработицы за 1995–2013 гг. показал, что женщины чаще обращаются в государственные органы содействия занятости^{17,18}. Однако подавляющая часть вакансий, предлагаемых службами занятости – это предложения низкооплачиваемой работы с невысоким уровнем престижа, зачастую не требующей от работников наличия профессиональных навыков¹⁹. Такая работа не позволяет мужчинам реализовать предписываемую обществом гендерную роль «кормильца семьи», однако вполне может согласовываться с гендерной ролью «работающая мать», предоставляя женщинам невысокую оплату труда, компенсируемую пакетом социальных льгот и гарантий, некоторыми возможностями для совмещения домашнего (семейного) и оплачиваемого труда.

Гендерные особенности безработицы проявляются в преобладании в ее структуре молодых женщин (18–29 лет). Этот возрастной

период является периодом активного формирования семьи и рождения первого ребенка. Молодым женщинам сложнее найти работу, что обусловлено как недискриминационными факторами, например, отсутствием опыта работы, невостребованностью профессий, получаемых женщинами, так и дискриминационными: нежеланием работодателя нанимать сотрудницу – потенциального «претендента» на декретный отпуск, больничный по уходу за ребенком и пр. При этом женская безработица является более «квалифицированной» по сравнению с мужской: безработные женщины имеют более высокий уровень образования (см. Приложение 6.3.1).

Что касается продолжительности поиска работы (см. рис. 6.3.2), то ощутимых различий между мужчинами и женщинами в данном аспекте не прослеживается. Разрыв в нахождении места работы между мужчинами и женщинами с 1995 по 2013 гг. не превышал 0,1 месяца. Наиболее неблагоприятным в плане поиска работы как для мужчин, так и для женщин стал 1995 г., когда среднее время поиска работы для обоих полов составляло 5,9 мес., а для женщин – 6,1 мес. Наиболее благоприятными стали 2007–2008 гг.: время поиска работы у представителей обоих полов не превышало 4 месяцев. Однако наступление экономического кризиса в 2008 г. негативно повлияло на длительность поиска работы как мужчинами, так и женщинами. В 2013 г. среднее время поиска работы для обоих полов

¹⁷ Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2008, С. 10; Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2006, С. 9; Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2014, С. 25.

¹⁸ Занятость и безработица в Российской Федерации. URL: http://www.statbook.ru/ru/news_stat.html?nid=1098 (дата обращения: 10.10.2014).

¹⁹ Шилкина Н. Стратегии адаптации выпускников высших учебных заведений на рынке труда // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2013. № 1. С. 112–117.

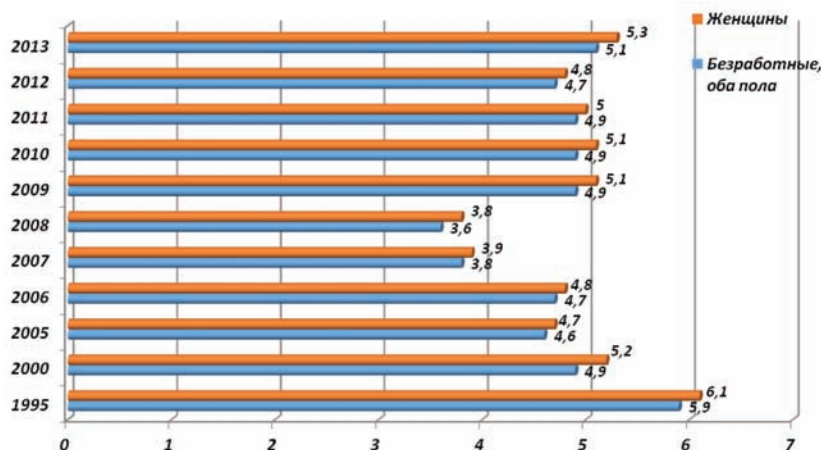
составило 5,1 мес., а для женщин – 5,3 мес. Несмотря на отсутствие значительных гендерных различий в длительности поиска работы, у женщин в среднем этот процесс занимает всегда больше времени, чем у мужчин. И это может расцениваться как косвенный показате-

тель неравенства и более уязвимого положения женщин на рынке труда.

Если говорить о причинах смены места работы (вынужденной и добровольной), необходимо отметить, что женщины реже, чем мужчины,

Рис. 6.3.2

Средняя продолжительность поиска работы безработными женщинами в РБ, в месяцах



Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2014. С. 27.

увольняются по собственному желанию. По данным статистики (см. рис. 6.3.3), пик снижения увольнений по собственному желанию и увеличения высвобождения работников по инициативе работодателя пришелся на кризисный 2009 г. Далее показатели стабилизировались и в 2012 г. приблизились к показателям 2008 г. В 2013 г. показатель увольнений по собственному желанию остался примерно на том же уровне, но при этом выросло количество работников, высвобожденных по инициативе работодателя. Вероятнее всего, повыше-

ние количества высвобождений сотрудников по инициативе работодателя свидетельствует об уменьшении числа случаев, в которых при необходимости сокращения штата работникам предлагали уволиться «по собственному желанию», избавляя руководство от необходимости дополнительных выплат²⁰. Следует отметить, что в данном процессе ярко выраженных гендерных различий не наблюдается.

Причины смены мест работы у представителей обоих полов заметно различаются. Согласно

Рис. 6.3.3

Увольнения по собственному желанию и высвобождение женщин в РБ, %



Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2014.

²⁰ Республика Башкортостан. Доклад о развитии человеческого потенциала за 2008 год. С. 192.

данным социологического исследования²¹, существуют различия в мотивах прекращения трудовой деятельности на последнем месте работы (см. табл. 6.3.1). У мужчин мотивом для увольнения чаще всего являлась неудовлетворенность размером заработной платы, другие значимые причины в основном имели объективный характер – сокращение или закрытие предприятия, призыв в армию, учеба и пр. Среди мотивов,

побудивших женщин к увольнению с предыдущего места работы, помимо неудовлетворенности заработной платой, фигурируют неприемлемые условия труда или семейные обстоятельства, мешающие продолжению работы.

Неудовлетворенность размерами заработной платы, в качестве причины смены рабочего места, отмечалась женщинами (10%) в

Таблица 6.3.1

Ответы на вопрос «По какой причине Вы перестали работать на своей последней работе?», %

Вариант ответа	Все опрошенные	Мужчины	Женщины
Поступили учиться	8,1	9,8	6,0
Призвали в армию	8,1	13,1	-
Сокращение или закрытие предприятия	16,2	18,0	14,0
Закончился контракт	4,5	6,6	2,0
Уволили по другим причинам	2,7	1,6	4,0
Не устраивала зарплата	20,7	29,5	10,0
Не устраивали условия труда	8,1	1,6	16,0
Не сложились взаимоотношения с руководством	2,7	1,6	4,0
Переехали на другое место жительства	1,8	0,0	4,0
По состоянию здоровья	3,6	1,6	6,0
По семейным обстоятельствам	6,3	3,3	10,0
Имели возможность перестать работать	2,7	3,3	2,0
Закрыли/продали собственное дело	1,8	3,3	0,0
По другой причине	5,4	3,3	8,0
Затрудняюсь ответить	7,2	3,3	12,0
Всего	100,0	100,0	100,0

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

3 раза реже, чем мужчинами (29,5%). В свою очередь, условия труда являются более значимыми для женщин, что нашло отражение в том, что неудовлетворенность условиями труда в качестве причины увольнения указывается женщинами (16%) в 10 раз чаще, чем мужчинами (1,6%). Взаимоотношения с руководством становятся причиной увольнения женщин (4%) в два раза чаще, нежели мужчин (1,6%).

6.4. Гендерная дискриминация в сфере труда: результаты социологических исследований

Дискриминация, в т.ч. гендерная, рассматривается чаще всего с позиции прав человека на

равные возможности, ресурсы и различные блага. Проблемы гендерной дискриминации в сфере труда привлекают внимание множества правозащитных, общественных, экономических и политических организаций мирового, федерального и республиканского уровня. Со второй половины XX в. проблемы гендерного равенства в сфере труда и занятости стали все чаще освещаться в публичных докладах Международной организации труда (МОТ), Международного банка реконструкции и развития (Всемирного банка), Международного Валютного Фонда и других международных организаций.

В современном мире женщины – активные участники экономической деятельности: наравне с мужчинами участвуют в образовательной, производственной, управленческой и других видах деятельности. Поэтому гендерная дискриминация в сфере труда чревата негативными последствиями для экономического развития. Как отмечается в Докладе о мировом развитии 2012 г., стремление к искоренению гендерной дискриминации – «это разумный подход к экономике, повышение производительности труда, улучшение других

²¹ Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

результатов в области развития...»²². В таком контексте роль государства в борьбе с гендерной дискриминацией может быть представлена как стремление соединить общественную и личную выгоду от участия женщин в производственной деятельности с выполнением ими своих семейных ролей.

В Республике Башкортостан проблема гендерной дискриминации не входит в контент общественного дискурса, не обсуждается активно в работе общественных и политических институтов, не вызывает массовых недовольств и возмущений населения. Однако это не означает, что она полностью отсутствует. О проявлениях дискриминации свидетельствуют результаты социологических исследований, которые являются практически единственным источником данных о ней.

Проведенный в 2013 г. опрос населения показал, что большинство граждан считает, что в сфере труда и занятости имеют место какие-либо проявления гендерной дискриминации. Самыми явными, по мнению респондентов (см. табл. 6.4.1), выступают трудности при приеме на работу у беременных женщин и женщин, имеющих детей; сексуальные домогательства на работе: наличие у женщин препятствий карьерного роста, в т.ч. ограниченный доступ к руководящим должностям. За период с 2007 по 2013 год значимость суждений о дискриминации практически не изменилась, что свидетельствует об относительной устойчивости общественного мнения по вопросу о дискриминационных явлениях, а также, вероятнее всего, об устойчивости ее проявлений.

Таблица 6.4.1

Дискриминационные явления в сфере труда и занятости, % положительных ответов*

Суждения:	2007			2013		
	Всего	Мужчины	Женщины	Всего	Мужчины	Женщины
Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, труднее устроиться на работу	91,7	90,6	92,6	94,9	92,9	90,1
Женщины чаще, чем мужчины, подвергаются сексуальным домогательствам на работе	84,3	82,4	86,6	82,6	80,3	84,2
Женщины больше, чем мужчины, сталкиваются с препятствиями, когда делают карьеру на работе	82,5	80,0	84,5	81	77,9	83,4
Доступ женщин к руководящим должностям ограничен	81,0	79,9	82,0	78,6	75,6	81,1
При приеме на работу предпочтение отдают мужчине, а не женщине	76,1	74,9	77,5	79	76,3	81,4
При сокращении работников увольняют женщину, а не мужчину	74,2	72,6	75,4	74,5	72,1	76,4
Женщины занимают менее престижные рабочие места	73,4	71,2	75,2	75,8	74	77,4
Женщин реже, чем мужчин, направляют на повышение квалификации	65,8	63,7	67,6	70,8	69,1	72,1
Женщины получают зарплату меньше мужчин за одинаковую работу, при равном опыте работы и образовании	64,7	63,0	66,1	69,1	66	71,7

* В таблице дан суммарный % респондентов, выбравших варианты ответов, признающих наличие дискриминации: «всегда», «очень часто», «скорее, часто», «скорее, редко», «очень редко». Вместе с теми, кто выбрал вариант «никогда, нет такого явления» они составляют 100%.

Источник: Данные социологического исследования «Развитие человеческого потенциала в Республике Башкортостан». ЦСПИ АН РБ, 2007; Данные социологического исследования «Коррупция». ИСППИ РБ, 2013.

²² Доклад о мировом развитии 2012. Гендерное равенство и развитие. Международный банк реконструкции и развития / Всемирный банк. Вашингтон. 2011 г. С. 7.

На фоне массовой убежденности населения в распространенности дискриминационных практик, личный опыт столкновения с трудовой гендерной дискриминацией, имеет гораздо меньшее число людей. В 2012 г. 91,5% мужчин и 86,4% женщин отрицательно ответили на вопрос «Пришлось ли Вам лично хотя бы раз в жизни попадать в такую ситуацию, когда предпочтение отдавалось не Вам, а кандидату противоположного пола только потому, что он – носитель этого пола, и Вы чувствовали несправедливость?» Часть опрошенных все же столкнулась с ситуацией или ситуациями, которые воспринимались ими как несправедливое отношение, связанное с полом: при устройстве на работу, при выдвижении на руководящую должность, при назначении или повышении заработной платы, при решении вопроса о сокращении кадров и другими. При этом доля женщин, которые испытали дискриминацию (11,9%), выше аналогичного показателя мужчин (6,6%). Если же рассматривать данные в динамике, то относительно 2007 г., ситуация улучшилась. В 2007 г. с личный опыт нарушения их трудовых прав, неравное обращение на рабочем месте, имели 19,1% работающих женщин и 8,6% работающих мужчин (см. табл. 6.4.2). Представляется, что результаты опросов не

позволяют судить о трудовой дискриминации как о крайне мало распространенной, а потому не представляющей собой социальной проблемы. Устойчивый характер положительных ответов опрашиваемых в разных исследованиях о негативном личном опыте говорит о существовании дискриминационных практик в трудовой сфере и актуальности проблемы.

Показателем гендерного равенства в области занятости являются равные возможности для профессиональной и должностной карьеры мужчин и женщин. Однако работа пока не воспринимается всеми как место, где имеются равные условия для карьерного роста (см. табл. 6.4.3). Мужчины больше склонны считать, что в областях, в которых они трудятся, больше возможностей для мужчин (так ответили 32,7% мужчин), тогда как женщины в большинстве своем говорят о своей работе, как о сфере равных возможностей для обоих полов (так ответили 74,5% женщин).

Одним из факторов дискриминации в сфере труда выступает родительство и, прежде всего, материнство. Чаще всего проблема нарушения трудовых прав касается матерей, причем как уже имеющих детей, так и потенциальных

Таблица 6.4.2

Ответы на вопрос «Пришлось ли Вам лично хотя бы раз в жизни попадать в такую ситуацию, когда предпочтение отдавалось не Вам, а кандидату противоположного пола только потому, что он – носитель этого пола, и Вы чувствовали несправедливость?», %**

Вариант ответа*	2007		2012	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Да, при приеме на работу	3,2	6,6	3,0	2,3
Да, при выдвижении на руководящую должность	0,6	4,8	0,6	3,0
Да, при назначении зарплаты	1	4,5***	0,8	2,1
Да, при повышении зарплаты, премировании	1,8		1,6	1,4
Да, когда решался вопрос, кого послать на повышение квалификации	1	1	0,3	1,2
Да, когда решался вопрос, кого сократить с работы	1	2,2	0,3	1,9
Нет, не приходилось попадать ни в одну из перечисленных ситуаций	79,3	67,9	91,5	86,4
Затрудняюсь ответить	14	17,5	2,4	3,9

* Сумма ответов больше 100%, так как респондент мог дать более одного ответа на вопрос.

** Вопрос задавался мужчинам и женщинам отдельно; при анализе базы 2007 г. из массива были исключены все неработающие с целью корректного сравнения с исследованием 2012 г., в котором опрашивались только работающие;

*** Данный вариант ответа для женщин формулировался так: «Да, при назначении зарплаты, при повышении зарплаты, премировании».

Источник: Данные социологических исследований «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012; «Развитие человеческого потенциала РБ». ИСППИ РБ, 2007.

Таблица 6.4.3

Ответы на вопрос «Как Вы считаете, на Вашей работе созданы равные условия для карьерного роста мужчин и женщин?», %

Вариант ответа	Все опрошенные	Мужчины	Женщины
Возможностей у мужчин больше	22,1	32,7	10,0
Созданы равные возможности	65,6	57,9	74,5
Возможностей у женщин больше	6,1	2,4	10,3
Затрудняюсь ответить	6,2	7,1	5,1
Итого	100,0	100,0	100,0

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

(девушки и женщины детородного возраста). Более 80% опрошенных в 2012 г. мужчин и женщин согласны с утверждением «Женщине с малолетними детьми сейчас трудно найти работу»²³.

По данным исследования 2007 г. в Республике Башкортостан были выявлены три формы дискриминации по отношению к женщинам с несовершеннолетними детьми и потенциальным матерям²⁴:

Таблица 6.4.4

Ответы на вопрос «В какой степени вы согласны или не согласны с утверждением, что женщине с малолетними детьми сейчас трудно найти работу?», %

Вариант ответов	Все опрошенные	Мужчины	Женщины
Полностью согласен	52,6	54,3	50,8
Скорее согласен	29,5	28,6	30,5
Скорее не согласен	7,3	5,5	9,3
Полностью не согласен	3,0	1,9	4,3
Затрудняюсь ответить	7,6	9,7	5,2
итого	100,0	100,0	100,0

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

– выдвигание женщинам при приеме на работу условий, исключающих в течение определенного срока беременность, рождение ребенка, а также отлучек с работы из-за болезни ребенка;

– отказ в приеме на работу из-за наличия несовершеннолетнего ребенка;

– ухудшение положения женщин после выхода на работу из декретного отпуска (перевод на худшую или менее оплачиваемую работу).

Повторное исследование в 2012 г. показало, что данные формы дискриминации продолжают существовать практически в тех же масштабах, которые были обнаружены ранее (см. табл. 6.4.5 и табл. 6.4.6):

– получили отказ при приеме на работу из-за наличия малолетнего ребенка 12,1% женщин (в 2007 г. – 13,6%); доля тех, кто испытал такой

отказ при устройстве на работу более одного раза, увеличилась;

– по возвращении из декретного отпуска перевели на худшую или менее оплачиваемую работу 7,8% женщин (в 2007 г. – 6,9%).

Анализ приведенных ответов в разрезе возраста респонденток, подтверждает тот факт, что дискриминационные практики в отношении женщин с несовершеннолетними и особенно малолетними детьми, а также женщин, достигших активного брачного и репродуктивного возраста, явление современное, характерное для экономики, основанной на конкуренции. Они являются отражением глубокого противоречия между рынком и институтом семьи. Занятость на работе, с одной стороны, и семья, брак, родительство (материнство), с другой, находятся в мощном противоречии.

²³ Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

²⁴ Республика Башкортостан. Доклад о развитии человеческого потенциала за 2008 г. / под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Ф.Б. Бурхановой, Г.Ф. Хилажевой. Уфа: Восточная печать, 2009. С. 198–199.

Потенциал сопротивления практикам, ущемляющим права женщин с детьми, остается низким. Вместе с тем, некоторые показатели

получили позитивную динамику (см. табл. 6.4.7). Так, если в 2007 г. только 26% женщин, которым было отказано в приеме на работу

Таблица 6.4.5

Ответы на вопрос «Была ли в Вашей жизни такая ситуация, когда Вас отказались принять на работу из-за того, что у Вас маленький ребенок?», %

Вариант ответа	2007	2012
Да, была один раз	10,7	5,9
Да, была более одного раза	2,9	6,2
Нет, не было	67,2	65,3
У меня нет ребенка / детей Мне не приходилось устраиваться на работу	19,3	22,5
Всего	100	100

Источник: Данные социологического исследования «Развитие человеческого потенциала в Республике Башкортостан». ЦСПИ АН РБ, 2007; Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

Таблица 6.4.6

Ответы на вопрос «Была ли в Вашей жизни такая ситуация, когда после рождения ребенка и выхода на работу Вас приняли не на прежнее место работы, а перевели на худшую или менее оплачиваемую работу?», %*

Вариант ответа	2007	2012
Да, была, перевели на худшую работу	2,2	2,4
Да, была, перевели на менее оплачиваемую работу	4,7	5,4
Нет, не было	93,1	92,2
Всего	100	100

* Данные приводятся к числу женщин, имеющих детей и работу.

Источник: Данные социологического исследования «Развитие человеческого потенциала в Республике Башкортостан». ЦСПИ АН РБ, 2007; Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

из-за наличия маленького ребенка, пытались отстаивать свои права, то в 2012 г. их стало 28,8%; доля пассивных женщин, не предпринимавших никаких мер по отстаиванию своих прав, сократилась (с 71% в 2007 г. до 61,5% в 2012 г.).

По данным исследования уменьшилась доля женщин, которые считают ситуации нарушения трудового законодательства правильными. Активизировались ответные действия женщин при несправедливом изменении условий их труда, понижении в должности, оплаты труда

Таблица 6.4.7

Ответы на вопрос «Предпринимали ли Вы что-либо в ситуации, когда Вас отказались принять на работу из-за маленького ребенка /детей?», %

Вариант ответа	2007	2012
Пыталась отстаивать свои права, добиться принятия на работу	26,0	28,8
Ничего не предпринимала	71,0	61,5
Другое	3,0	9,6
Всего	100	100

* Данные приводятся к числу женщин, которые испытали отказ в приеме на работу из-за наличия детей.

Источник: Данные социологического исследования «Развитие человеческого потенциала в Республике Башкортостан». ЦСПИ АН РБ, 2007; Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

после декретного отпуска. Повысилась доля женщин, которые в случае несправедливости обращались в профсоюзы, к юристам или в другие правозащитные органы.

Дискриминация в области труда и занятости сама по себе имеет негативный характер, так как нарушаются, ограничиваются или ущемляются права. Она имеет и негативные отдаленные последствия. Очевидно, что такими последствиями могут являться снижение со стороны женщин требований к месту работы, условиям труда, заработной плате и уровню социальной защищенности, формирование неконкурентных моделей поведения на рынке труда, меньшая трудовая мобильность. В свою очередь, это приводит к вытеснению женщин на рабочие места и в сектора экономики с худшими условиями труда и социальной защитой, к ухудшению материального положения.

В исследованиях было установлено, что женщины с несовершеннолетними и особенно малолетними детьми чувствуют себя менее уверенно на рынке труда. Среди них гораздо больше тех, кто полагает, что в случае потери работы поиски новой работы займут много времени, а также тех, кто в этой ситуации совсем не надеется найти новую работу. Они намного реже меняли место работы, чем другие категории работников (мужчины и женщины без детей), среди них значительно ниже доля имеющих планы по смене работы²⁵.

Одно из негативных последствий пережитого опыта дискриминации – формирование и распространение среди женщин убеждения, что рождение и воспитание детей является фактором, препятствующим получению работы, профессиональной самореализации и карьере. В такой ситуации репродуктивные планы начинают увязываться с работой, а решения могут приниматься не в пользу рождения детей. Исследования показывают, что стремление достичь успехов в работе и боязнь потерять работу становятся препятствиями для того, чтобы иметь планировавшегося ребенка²⁶. Среди причин отказа от рождения ребенка желание достичь успехов в профессиональной сфере занимает пятое

²⁵ По мнению многих специалистов, смена работы и готовность к смене места работы могут использоваться как индикаторы конкурентоспособности работников.

²⁶ Семья и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан / под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Ф.Б. Бурхановой, Г.Ф. Хилажевой. Уфа: Восточная печать, 2013. С. 56

место после материальных и финансовых трудностей, жилищных условий, плохого здоровья и неуверенности в завтрашнем дне.

В контексте обсуждения темы дискриминации приобретают особое звучание данные исследований о том, как женщины воспринимают и оценивают влияние рождения детей на личные достижения – в получении образования, в работе и профессиональной карьере. Восприятие этого влияния как негативного или положительного устойчиво воспроизводится в разных опросах. От 15 до 20 % женщин сообщают, что рождение ребенка/детей стало препятствием для них в учебе, в работе, профессиональной карьере или должностном росте на работе²⁷.

6.5. Проблемы совмещения оплачиваемой занятости с семейными обязанностями

В современном обществе вовлечение обоих супругов в профессиональный и домашний труд представляется одним из наиболее действенных механизмов обеспечения гендерного равенства. Он реализуется посредством предоставления мужчинам и женщинам максимальных возможностей для совмещения соответствующих ролей и устранения преимущественной ориентации на накопление капитала лишь в одной из сфер деятельности – приватно-домашней или публично-профессиональной.

В общественном сознании проблема совмещения домашнего неоплачиваемого труда с профессиональным практически всегда мыслится как женская, однако опыт зарубежных развитых стран позволяет взглянуть на эту проблему иначе. Вовлеченность обоих супругов как в профессиональный, так и в домашний неоплачиваемый труд оказывает существенное влияние на семейный образ жизни. Во-первых, она помогает обеспечить более высокие доходы домохозяйства; во-вторых, позволяет всем членам семьи интегрироваться в различные виды деятельности, что способствует развитию как индивидуального, так и семейного социального капитала. И наоборот, долговременное прерывание трудовой деятельности сопряжено с риском снижения квалификации, девальвации полу-

²⁷ Там же. С. 57.

ченных профессиональных знаний и навыков, сокращения карьерных перспектив и проявлениями неравенства в семейных и супружеских отношениях.

Опыт стран с высоким уровнем жизни (Франции, Швеции, Австрии и др.) показывает, что политика занятости, направленная на расширение возможностей эффективного сочетания семейных обязанностей и трудовой деятельности вместе с другими мерами семейной и демографической политики оказывают позитивное влияние на суммарное количество рождений в стране²⁸. Развитие возможностей успешного сочетания оплачиваемой работы и семейных обязанностей позволило бы большинству граждан России повысить уровень и качество жизни, обрести уверенность в будущем, что в результате могло бы позитивно повлиять на репродуктивные установки россиян и их реализацию.

Трудности, возникающие у молодых женщин при устройстве на работу, а также невозможность гармоничного сочетания семейных и профессиональных обязанностей ставят женщин перед необходимостью выбора между работой и материнством, что еще в большей степени активизирует феномен отложенных рождений. Рождение ребенка серьезно меняет повседневные практики родителей, в определенной степени «обостряет» гендерные роли «добытчика» и «матери», подталкивает супругов к выбору моделей традиционного разделения труда как наиболее целесообразного в экономическом плане на данном этапе, тем самым еще более снижая количество эффективных моделей поведения (в том числе репродуктивного)²⁹ (см. Приложение 6.5.1).

Безболезненное совмещение профессиональных и семейных обязанностей возможно при эффективном функционировании различных социальных служб и образовательных учреждений, особенно для детей младшего возраста. Необходимо отметить, что на сегодняшний день существует проблема нехватки мест в детских садах, особенно яслях. Начиная с 2000 г., количество ДООУ в Башкортостане стало сокращаться и к 2013 г. уменьшилось

²⁸ Опыт реализации демографической политики в ряде развитых стран мира // Современная демографическая политика: Россия и зарубежный опыт/ Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. 2005. № 25 (277). URL: <http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2005/vestniksf277-25/vestniksf277-25130.htm> (дата обращения: 10.10.2014).

²⁹ Данные социологического исследования «Семья и развитие человеческого потенциала в Республике Башкортостан». ИСПИ РБ, 2010.

практически в 3 раза (см. Приложение 6.5.2). Проблема нехватки мест в детских садах подтверждается данными социологического исследования. Опрос, проведенный среди родителей, свидетельствует о том, что более половины детей посещают ясли или детский сад (51,8%), но, тем не менее, сохраняется значительная доля детей, которые не посещают ДООУ и не обеспечены услугами няни (45,1%). Необходимо отметить, что 16,1% от общего числа тех, чей ребенок не посещает детский сад и не находится под присмотром няни, в качестве основной причины назвали невозможность получить место в садике³⁰. Очевидно, что предложение услуг в данном случае явно не удовлетворяет спрос, способствуя распространению проблемы вынужденно неработающих женщин.

Другой мерой, направленной на расширение возможностей женщин на рынке труда, может стать развитие института отцовства. Некоторые исследователи полагают, что родительство является одной из немногих сфер, в которых дискриминации подвергаются мужчины. Поэтому продвижение модели ответственного отцовства и информирование мужчин об их правах и возможностях в сфере родительства может содействовать одновременному решению нескольких проблем: большему участию мужчин в воспитании детей, созданию позитивного образа современного мужчины-отца, расширению возможностей женщин в сфере оплачиваемого труда, частичного снятия с женщин бремени «двойной нагрузки». Эффективной мерой является расширение возможностей мужчин по использованию родительского отпуска (например, предоставление мужчинам оплачиваемого, неподлежащего передаче отпуска по уходу за ребенком). Хорошим примером в этом плане может служить опыт таких стран, как Швеция и Норвегия.

Важно понимать, что для формирования социальной системы, позволяющей эффективно сочетать домашнюю работу и профессиональную занятость, недостаточны односторонние усилия государства. Необходимо более активное включение в этот процесс работодателей и родительских сообществ. В рамках ответственности работодателей могут быть реализованы меры по предоставлению некоторым категориям сотрудников гибкого графика, по переносу части рабочих функций на дом, по развитию дистанционных форм занятости.

³⁰ Данные социологического исследования «Семья и развитие человеческого потенциала в Республике Башкортостан». ИСПИ РБ, 2010.

Также могут более активно реализовываться такие меры, как оплата мест детей сотрудников в детских садах, дополнительное медицинское страхование сотрудников и членов их семей и др. На крупных предприятиях могут быть организованы детские комнаты с обеспечением в них профессионального присмотра за детьми. По данным опроса родителей, почти 17% респондентов сталкивается с необходимостью брать ребенка на работу, 3% из них – довольно часто. Причем это актуально как для женщин, так и для мужчин³¹.

В рамках социологического исследования ставился вопрос о том, какие социальные услуги и сервисы распространены на местах работы респондентов (среди вариантов были предложены «доплата до среднего (фактического) заработка при временной нетрудоспособности и наступлении отпуска по беременности и родам», «медицинское обслуживание», «добровольное медицинское страхование», «оплата содержания детей работников в детских садах», «займы работникам, в том числе на приобретение жилья», «дотации на отдых» и др.). Обращает на себя внимание тот факт, что практически каждый пятый опрошиваемый отметил, что на месте его работы не предусмотрена ни одна из указанных мер³². Столь низкий уровень социальной ответственности работодателя перед работником существенно ограничивает возможность сочетания работниками оплачиваемого и неоплачиваемого труда. Отношение работодателя к работнику и предоставляемые ему корпоративные поддержки вкупе с общим курсом государственной политики во многом определяют индивидуальные практики поведения на рабочем месте и возможности использования сотрудниками мер, упрощающих гармоничное совмещение семьи и работы.

В настоящее время работники с семейными обязанностями не имеют достаточных возможностей для успешного и гармоничного совмещения профессиональной и домашней занятости. Проявления трудовой дискриминации, нехватка учреждений, осуществляющих уход за малолетними детьми, приводят к уходу многих женщин с рынка труда на длительный срок. Объективными факторами, препятствующими совмещению, выступают не только недостаточная развитость системы

³¹ Данные социологического исследования «Семья и развитие человеческого потенциала в Республике Башкортостан». ИСППИ РБ, 2010.

³² Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

дошкольных образовательных учреждений, но и низкий уровень социальной поддержки работающих родителей на рабочем месте. В качестве субъективных – в первую очередь, практики, ориентированные при наличии у супругов ребенка младшего возраста на воспроизведение традиционной модели гендерного разделения ролей, низкая вовлеченность отцов в уход за детьми, а также низкая активность родительских сообществ в решении проблемы присмотра за детьми. В то же время необходимо отметить, что имеются объективные и субъективные предпосылки для расширения возможностей более эффективного сочетания оплачиваемого и неоплачиваемого труда. К ним относятся: высокий уровень женской оплачиваемой занятости, потребность у большинства семей во втором заработке, затруднения в удовлетворении экономических потребностей (особенно в семьях с одним кормильцем), а также бытующие на уровне установок эгалитарные модели разделения обязанностей между супругами.

Шагами к достижению баланса работы и семьи являются: развитие рынка социальных услуг по уходу за детьми (в т.ч. услуг для детей разных возрастных групп, развитие частных сервисов по уходу, софинансирование); предоставление родительских отпусков (как для матерей, так и для отцов) и поощрение мужчин к его использованию; расширение возможностей для лиц с семейными обязанностями по использованию гибких форм труда (гибкое рабочее время, позволяющее сотруднику в определенных пределах самому менять время начала и окончания рабочего дня, исходя из собственных потребностей; свободный график работы; сокращение количества рабочих часов; неполная рабочая неделя; удаленная работа и т.д.); реализация на рабочих местах политики, дружественной семье, а также популяризация модели ответственного отцовства (увеличение участия мужчин в воспитании и уходе за детьми, участия в домашнем труде).

6.6. Выводы и предложения

Область труда и занятости продолжает оставаться сферой жизнедеятельности, где мужчины и женщины, обладая равными юридическими правами, имеют различное положение и неодинаковые возможности. Это не всегда есть результат свободного выбора работников обоего пола, их равного доступа к

рабочим местам, равной оценки труда, равных возможностей для карьеры и должностного роста.

Труд и занятость можно охарактеризовать как такую область, в которой устойчиво сохраняется ряд гендерных проблем. Следует отметить, что движение к гендерному равенству в целом, в том числе и к равенству в трудовой сфере, исторически длительный, сложный и противоречивый процесс. Россия вместе с развитыми государствами давно прошла этап достижения правового гендерного равенства. Она закрепила в законодательстве равные права мужчин и женщин и находится на этапе борьбы за устранение все еще имеющихся барьеров к равному пользованию этими правами и созданию равенства возможностей для обеих групп работников.

В Республике Башкортостан наиболее важными с точки зрения опасности их негативных последствий, требующими реакции со стороны разных субъектов и на разных уровнях, являются следующие гендерные проблемы:

- гендерный разрыв в оплате труда мужчин и женщин: хотя он незначительно сократился, сегодня пока нельзя утверждать, что существует устойчивая тенденция к его общему сокращению, в том числе к сокращению за счет дискриминационных факторов;
- занятость мужчин в неблагоприятных условиях труда: условия, в которых трудятся мужчины, отличаются в худшую сторону по сравнению с условиями труда женщин, главной проблемой остается работа на местах, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормативам, повышенный травматизм на рабочем месте;
- дискриминационные практики: исследования показывают устойчиво сохраняющиеся представления населения об области труда как сфере неравных возможностей для мужчин и женщин, где работники ущемляются в своих правах и необоснованно подвергаются неравному обращению из-за принадлежности к полу, без учета их характеристик как работников (образование, квалификация, профессиональный, трудовой опыт); исследования также выявляют, что личный опыт столкновения с ущемлением своих прав в трудовой сфере, чаще имеют женщины и особенно женщины с несовершеннолетними (малолетними) детьми, женщины молодого репродуктивного и брачного возраста.

Обозначенные выше проблемы имеют глубокие причины экономического, социокультурного характера и поэтому не могут решаться

быстро. Это вызовы обществу на длительную перспективу, ответы на которые оно должно осуществлять, действуя по следующим направлениям.

- Дальнейшее совершенствование трудового законодательства и нормативно-правовой базы в смежных областях, нацеленное на обеспечение равенства прав мужчин и женщин.
- Контроль за соблюдением имеющегося законодательства, в первую очередь, гендерных норм трудового права, нацеленный на повышение ответственности субъектов трудовых отношений, прежде всего работодателей и его представителей; на формирование эффективно работающей правовой системы, пользующейся доверием населения и способной оказывать действенную помощь работникам.
- Использование для решения текущих насущных гендерных проблем имеющихся социальных механизмов и технологий (разработка и реализация на различных уровнях специальных целевых программ для отдельных категорий работников; социальное партнерство; аттестация рабочих мест; адаптация работников с длительными перерывами в работе и других) и разработка новых механизмов и технологий.
- Гендерное просвещение, воспитание и информирование, нацеленные на продвижение ценностей гендерного равенства, устранение гендерных стереотипов, повышение уровня правовой грамотности.
- Сбор информации и анализ ситуации на рынке труда в гендерном разрезе, научное обеспечение гендерной политики труда и занятости, нацеленные на создание мониторинга и отслеживание базовых показателей гендерных процессов; на устранение недостатка информации для разработки рекомендаций и принятия управленческих решений.

Признавая системный характер многих гендерных проблем, существующих на рынке труда и занятости населения республики, которые требуют длительной и целенаправленной работы по снижению их остроты или полному устранению, важно осознавать необходимость постановки и осуществления перспективных задач. Отметим, что до сих пор не принята ни на федеральном, ни на региональном уровне гендерная стратегия, в которой должны найти отражение стратегические вопросы гендерного равенства в различных областях, включая и трудовую.

В решении гендерных проблем должны быть задействованы ресурсы и возможности различных субъектов: государства, работодателей, работников, общественных организаций, средств массовой информации. На основе

заключения трехсторонних соглашений целесообразно продолжать развивать социальное партнерство между органами государственной власти, работодателями и профсоюзами.



МИГРАЦИЯ, ЗАНЯТОСТЬ И ЧЕЛОВЕЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ



МИГРАЦИЯ, ЗАНЯТОСТЬ И ЧЕЛОВЕЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ

В современном мире происходит увеличение объемов и интенсивности миграционных процессов. Миграция начинает играть все большую роль в различных сферах жизнедеятельности людей. Она выступает одним из главных факторов процессов глобализации и модернизации, способствуя взаимодействию и взаимовлиянию различных культур, качественным изменениям в образе жизни и мировоззрении людей.

Миграция тесно связана с развитием сфер занятости, изменениями на рынке труда, состоянием и качеством трудовых ресурсов. Именно лица трудоспособного возраста проявляют наибольшую миграционную активность и их передвижения из одного региона в другой, из одной страны в другую, оказывают влияние на трудовой потенциал и принимающего, и отдающего сообщества, даже если причины миграции не связаны с поисками работы.

Миграцию можно рассматривать как важный фактор человеческого развития. Благодаря ей расширяются возможности людей в реализации своего потенциала, решении жизненных планов на пути к благополучию, хорошему образованию и достойной работе.

Через показатели миграции можно увидеть, какие возможности и ограничения для развития человеческого потенциала существуют в том или ином регионе. Как правило, усиление кризисных явлений, нестабильность в социально-экономической сфере способствуют миграционному оттоку населения, и, наоборот, благополучные в социально-экономическом отношении регионы притягивают к себе все новые и новые потоки мигрантов.

7.1. Динамика общих показателей миграции

Население Башкортостана на всех этапах исторического развития активно участвовало в миграционных процессах. Многие годы республика выступала донором, поставляющим население и рабочую силу на другие территории страны.

Главным вектором миграционного потока в годы советской власти было восточное направление – республики Средней Азии и Казахстана. Близость языка, культуры, единая религия стали весомыми притягательными факторами для миграции из республики представителей башкирского и татарского этносов. Население республики в годы советской власти также активно выезжало на строительство промышленных предприятий в соседние области и республики Урало-Поволжья, на разработки нефтяных и газовых месторождений, лесозаготовок Восточной и Западной Сибири.

В условиях высокого естественного прироста собственного населения интенсивный его отток из Башкортостана не оказывал отрицательного влияния на его численность, структуру и воспроизводство рабочей силы. Население постоянно росло, молодой возрастной состав не вызывал неблагоприятных демографических и социальных последствий.

После распада Советского Союза Башкортостан пережил период активного миграционного прироста своего населения. До 1994 г. происходил рост притока мигрантов при уменьшении их оттока, положительное

сальдо миграции достигло своей максимальной величины и составило 31,8 тыс. человек. Такой всплеск увеличения миграционного потока был связан с ростом межнациональной напряженности в новых государствах бывшего Советского Союза и «выдавливанием» из них русскоязычного населения.

С середины 1990-х годов начался этап, который характеризуется постепенной миграционной убылью населения республики. За

последние десять лет (2005–2014) динамика миграционных процессов носила скачкообразный характер. Периоды миграционного прироста населения сменялись миграционной убылью. Максимальные значения миграционного прироста приходятся на 2007–2009 гг., крайние значения убыли населения сложились в 2011, 2012 гг. Новый всплеск миграционного роста населения произошел в 2013 г., однако в 2014 г. сменился его убылью (см. табл. 7.1.1).

Таблица 7.1.1

**Динамика коэффициентов миграционного прироста*
в РФ и субъектах ПФО в 2000–2014 гг., на 10 000 человек**

	2000	2005	2007	2009	2011	2012	2013	2014
РФ	24,7	19,66	24,87	24,17	22,39	20,59	20,62	18,78
ПФО	10,5	-7,53	2,08	5,41	-4,15	-6,05	-4,89	-1,97
Республика Башкортостан	17,7	-3,43	12,51	16,76	-23,07	-21,76	6,95	-10,91
Республика Марий Эл	-6,5	-0,8	-16,38	-9,72	-33,16	-35,73	-33,46	-27,91
Республика Мордовия	-28,5	3,28	-7,64	-10,14	-41,28	-38,24	-31,53	2,71
Республика Татарстан	30,2	22,06	31,19	32,33	31,61	25,66	15,47	18,84
Удмуртская Республика	-12,1	-12,21	-23,41	-26,21	-25,32	-27	-22,72	-14,35
Чувашская Республика	-1,5	-43,68	-14,15	-7,94	-22,01	-35,7	-36,03	-21,00
Пермский край	-5,9	-48,88	-29,51	-26,89	-3,07	7,25	0,08	-4,01
Кировская область	-22,8	-86,42	-56,42	-37,03	-41,86	-39,09	-37,92	-27,16
Нижегородская область	10,7	13,19	20,76	15,19	21,13	21,19	15,16	5,44
Оренбургская область	12,2	-86,71	-33,78	-5,59	-34,76	-44,38	-46,5	-40,83
Пензенская область	-12,7	20,82	18,41	13,09	-2,65	-16,22	-18,61	3,09
Самарская область	37,6	65,13	36,41	31,45	25,65	15,64	13,25	21,93
Саратовская область	41,2	-15,51	-2,97	4,83	-3,55	7,23	2,14	11,76
Ульяновская область	-22,6	-22,87	-8,95	-9,15	-24,93	-32,65	-26,94	-12,39

Источник: Миграция населения в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2014. Ч.1. С. 7; 2015. Ч.1. С.11.

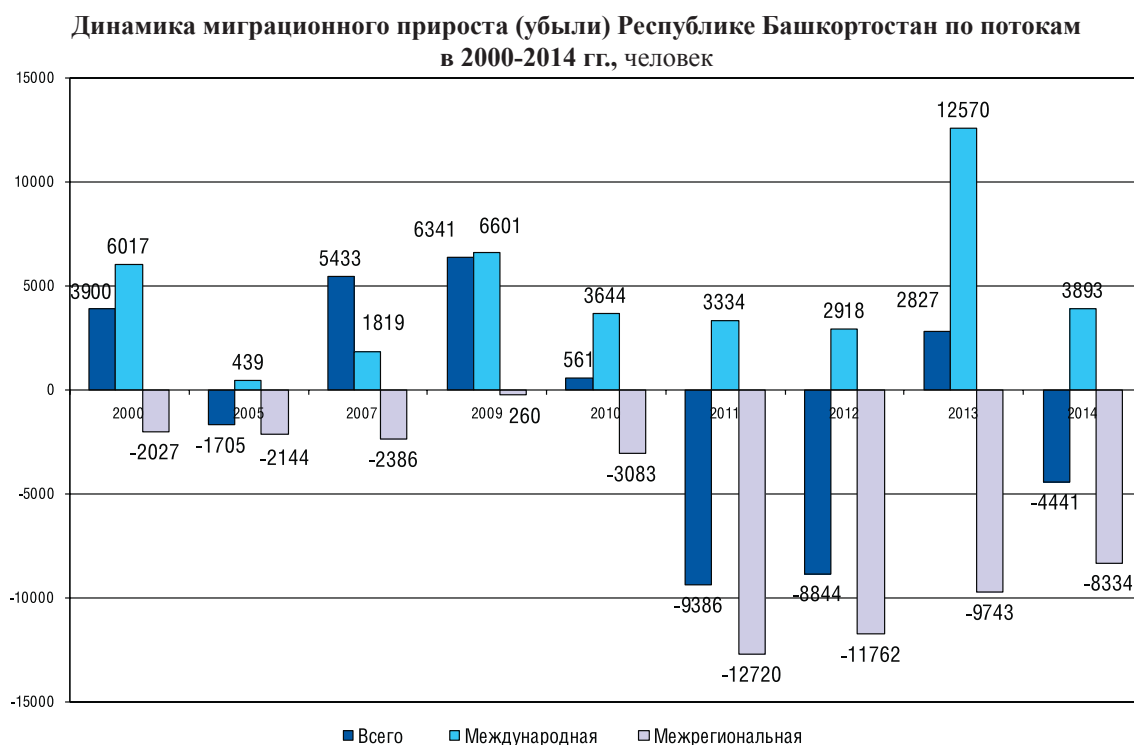
* Коэффициент миграционного прироста, отражающий интенсивность миграционных процессов, может иметь как положительное, так и отрицательное значения.

Субъектами Приволжского федерального округа со стабильными положительными миграционными показателями являются Республика Татарстан, Нижегородская и Самарская области. Башкортостан в связи с неустойчивыми миграционными показателями постоянно меняет свои позиции в рейтинге регионов ПФО. В 2011, 2012 гг. республика, имея отрицательные значения (самые высокие за последние 10 лет), занимала среди регионов ПФО 8-е и 7-е места соответственно. В 2013 г. РБ впервые за последние годы имела положительное значение коэффициента миграционного прироста (6,95) и заняла четвертую позицию, но в 2014 г. вновь опустилась до 8-й (коэффициент миграционного прироста – -10,2) (табл. 7.1.1).

В общем объеме миграционного движения населения самая значительная доля в республике принадлежит внутриреспубликанской миграции (около 60%), далее следует межрегиональная (около 30%) и одну десятую составляет международная миграция (около 10%).

Межрегиональная миграция имеет в республике стабильно отрицательные показатели, международная – положительные (см. рис. 7.1.1). В 2013 г. общий относительно благополучный показатель миграционного прироста населения республики сложился благодаря большому объему международной миграции со странами ближнего зарубежья. В 2014 г. в связи со снижением притока мигрантов из-за рубежа общий миграционный прирост населения вновь вернулся к отрицательному значению.

Рис. 7.1.1



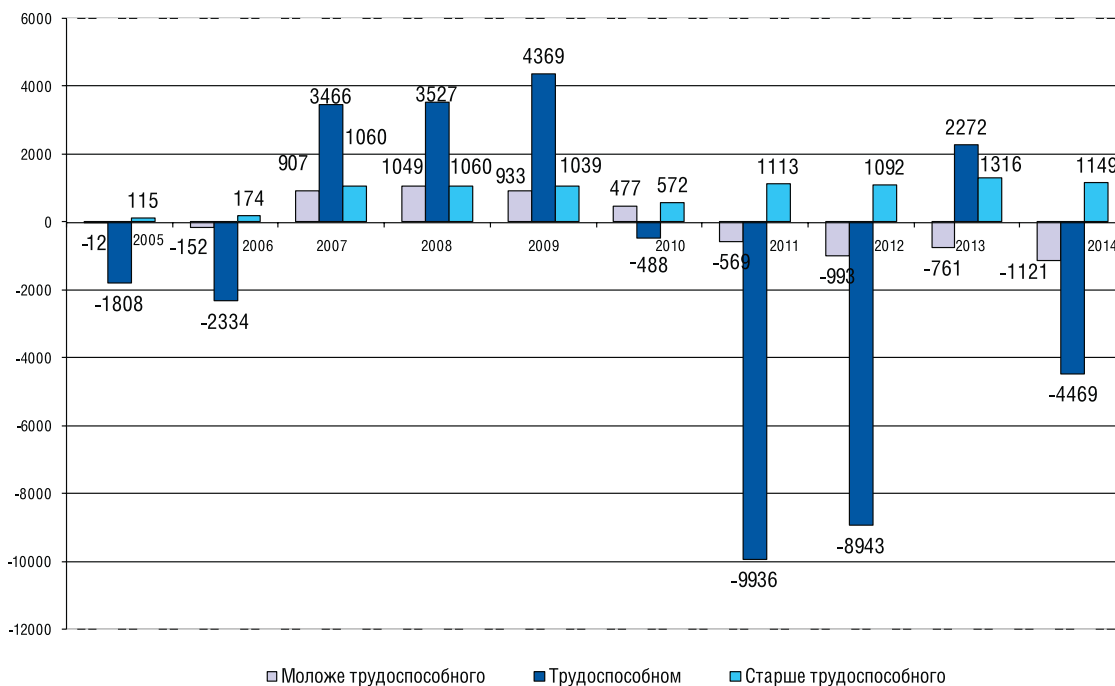
Источник: данные Башкортостанстата.

Миграционная убыль населения республики происходит, в основном, за счет трудоспособного населения (см. рис. 7.1.2). Наибольшие миграционные потери этой возрастной группы пришлось на 2011, 2012 гг. (более -8–9 тыс. человек). В последующие годы миграционный прирост трудоспособного населения (2,7 тыс. человек в 2013 г.) сменился его убылью (-4,4 тыс. человек в 2014 г.).

С 2011 г. в республике происходит миграционная убыль лиц моложе трудоспособного возраста, которая имеет тенденцию к росту. За пять лет (2010 – 2014) миграционная убыль этой возрастной категории выросла более чем в два раза (с -488 до -1 121 человек).

Рис. 7.1.2

Динамика миграционного прироста (убыли) населения в РБ по укрупненным возрастным группам в 2005–2014 гг., человек



Источник: Данные Башкортостанстата.

Таким образом, за счет миграции Башкортостан теряет молодую, трудоспособную часть своего населения. Потери репродуктивного, трудового, интеллектуального потенциала республики за счет миграционной убыли населения могут иметь необратимые негативные последствия. Процессы в сфере миграции ставят перед республикой серьезные вызовы, связанные с сохранением, развитием и эффективным использованием человеческого потенциала.

7.2. Международная трудовая миграция

Современное социально-экономическое развитие государств неразрывно связано с международной трудовой миграцией. С одной стороны, использование иностранной рабочей силы становится необходимым условием для формирования трудового потенциала развитых стран, дальнейшего поступательного развития национальной экономики. С другой, – мигранты из развивающихся стран вносят значительный позитивный

вклад в социальное развитие своих государств, оказывая регулярную финансовую поддержку оставшимся на родине членам семьи. В контексте реализации Целей развития тысячелетия последнее западные исследователи интерпретируют как вклад международной трудовой миграции в борьбу с бедностью¹.

Переселение мигрантов на постоянное место жительства в Россию из-за рубежа становится одним из источников увеличения численности населения. По мнению отечественных исследователей, международная миграция полностью компенсировала численные потери демографического потенциала России в результате его естественной убыли в 2011–2012 гг.².

¹ Шанэ Ж.К. Миграция как инструмент развития // Миграция и развитие. Доклады и статьи ведущих секций и докладчиков международной конференции «Миграция и развитие», Москва, 13–15 сентября 2007 г.: сб. ст. / гл. ред. В.А. Ионцев. М.: Би Эль Принт, 2007. 255 с. (Научная серия: Международная миграция населения: Россия и современный мир; Вып. 20). С. 9.

² Тенденции, особенности и факторы миграции // Народонаселение современной России: риски и возможности / отв. ред. проф. В.В. Локосов. М.: Экономическое образование, 2013. С. 25.

Международную миграцию (так же как и межрегиональную) условно можно подразделить на два вида: переселение на постоянное место жительства и на временную трудовую деятельность. Они учитываются отдельно: по месту жительства и по месту пребывания.

В Республике Башкортостан в 2011, 2012 гг. численность иностранных граждан, приехавших на постоянное место жительства, составила по прибытию 866 и 716 человек; по выбытию – 369 и 305 человек соответственно. В 2013, 2014 гг. численность прибывшего в республику наеления возросла почти вчетверо и составила 2 098 и

14 452 человека, выбывшего – 856 и 2 537 человек соответственно (см. табл. 7.2.1).

Более масштабным по численности является другой вид международной миграции – временной, регистрируемый по месту пребывания (на 9 мес. и более). Число временных прибытий составило в 2011, 2012 гг. около 2,7–2,8 тыс. человек, в 2012, 2013 гг. – 11,3–11,9 тыс. человек (см. табл. 7.2.1). В основной своей массе временные международные мигранты – это лица, прибывшие в республику для осуществления трудовой деятельности.

Таблица 7.2.1

Международная миграция по видам регистрации в Республике Башкортостан в 2011–2014 гг., человек

Миграция всего				В том числе по видам регистрации											
				По месту жительства				По месту пребывания на срок более 9 мес.				Возврат после окончания срока временного пребывания			
2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
Прибывшие															
3711	3507	13426	14452	866	716	2098	2537	2845	2791	11328	11915				
Выбывшие															
377	589	856	10559	369	305	335	279					8	284	521	10280
Миграционный прирост															
3334	2918	12570	3893	497	411	1763	2258	2845	2791	11328	11915	-8	-284	-521	-10280

Источник: Составлено по: Демографические процессы в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2012. С. 97; 2013. С. 97; 2014. С.109; 2015. С. 105.

По нашему мнению, международная миграция вследствие своей малочисленности (в случае приезда на постоянное место жительства) и краткосрочности (временная трудовая миграция) не может оказывать существенного влияния на демографические показатели регионов. Главная роль, которую выполняет временная трудовая миграция – увеличение текущей численности трудовых ресурсов, удовлетворение потребности экономики в рабочей силе.

Говорить о реальной численности трудовых мигрантов в России и ее регионах достаточно сложно. Во-первых, в связи с большим объемом нелегальной трудовой миграции; во-вторых, – наличием разных показателей и источников данных о численности трудовых мигрантов. О масштабах легальной трудовой миграции в республике мы можем судить по данным органов официальной статистики (Росстата, Башкортостанстата) и миграционной службы (УФМС России по РБ). Башкортостанстат формирует свои сведения на основе информации, предоставляемой миграционной службой о действующих на конец года разре-

шениях и патентах. Миграционная служба, в свою очередь, опирается на такие показатели, как выданные и действительные в течение года разрешения и патенты*.

Среди регионов ПФО по показателю «действующие на конец года разрешения на работу» в течение последних лет лидерами являются Самарская и Нижегородская области, Татарстан и Башкортостан. В 2014 г. в общем объеме выданных в ПФО разрешений на работу на Самарскую область приходилось более 26%, Нижегородскую – 16,6, Башкортостан – 14,6, Татарстан – 12,5% (см. Приложение 7.2.1).

* В соответствии с п. 4 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» работодатель может привлекать и использовать иностранных работников при наличии разрешения на их привлечение и использование, а иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность при наличии разрешения на работу. Федеральным законом № 86-ФЗ от 19 мая 2010 г. была введена в действие система патентов. Патенты выдаются мигрантам, работающим у физических лиц и выполняющим работы для личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности.

Максимальная численность мигрантов, имеющих действующие разрешения на работу, в Республике Башкортостан приходилась на 2008 г. – более 38 тыс. человек. К 2011, 2012 гг. их численность упала почти втрое – примерно до 11 тыс. человек. В последующие два года она вновь выросла и составила в 2013 г. – 12,5 тыс., 2014 г. – 11,9 тыс. человек.

Сокращение численности трудовых мигрантов, работающих на основе разрешений на работу, связано с тем, что с 2010 г. среди них появилась новая категория – тех, кто работает на основе патентов. По данным Башкортостанстата, в 2010–2014 гг. Республика Башкортостан занимала одну из лидирующих позиций в ПФО по патентам и находилась на 2-м и 3-м местах. На республику приходилось около 12–14% иностранных граждан, получивших патенты в субъектах ПФО (см. Приложение 7.2.2).

Рис. 7.2.1



Источник: Труд и занятость: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2012. С. 57; 2013. С. 56; 2015. С. 54.

Численность трудовых мигрантов, имеющих патенты из года в год росла и за четыре года (2011–2014), по данным Башкортостанстата, увеличилась более чем в восемь раз – с 3,1 тыс. до 25,6 тыс. человек.

Согласно данным УФМС России по РБ, численность трудовых мигрантов, которым

выдали разрешения на работу, составила в 2013–2014 гг. около 17 тыс. человек; а тех, кто имел действительные разрешения на работу – около 9 тыс. человек. Данные по патентам выглядят следующим образом. Если в первый год введения было выдано около 2,4 тыс. патентов, то в 2014 г. – более 26 тыс. (см. табл. 7.2.2).

Таблица 7.2.2

Число патентов и разрешений на работу, выданных иностранным гражданам и лицам без гражданства в Республике Башкортостан в 2010–2014 гг.

Год	Разрешения на работу		Патенты		Количество работающих трудовых мигрантов
	Выданные	Действительные	Выданные	Действительные	
2010	12 223	9 702	2 427	3 057	8 252
2011	12 723	9 300	12 893	13 371	19 124
2012	14 571	11 578	19 269	10 874	25 973
2013	17 031	14 338	22 148	11 513	23 628
2014	17 633	13 119	26 060	17 121	34 006

Источник: Данные Управления Федеральной миграционной службы по Республике Башкортостан, предоставленные ИСПИИ РБ по письменному запросу (дата предоставления информации: 17.04.2015).

Миграционная служба использует и такой показатель, как «работающие трудовые мигранты» – это иностранные граждане, занятые трудовой деятельностью, имеющие все необходимые для этого документы и уведомившие УФМС о том, что они приступили к работе. Их численность составила в 2013, 2014 гг. 23,6 тыс. и 34 тыс. человек соответственно (см. табл. 7.2.2).

Таким образом, данные об объеме разрешений на работу и патентов показывают, что до 2014 г. численность работающих иностранных граждан в республике росла, особенно тех, кто трудился на основе патентов. Общая численность легальных трудовых мигрантов (рабо-

тающих как на основе разрешений на работе, так и патентов) составила в 2013, 2014 гг.: по данным Башкортостанстата – 31 872 и 37 610 человек; по данным УФМС России по РБ – 25 851 и 30 240 человек соответственно.

Доля трудовых мигрантов среди занятых в экономике республики за указанные годы выросла с 0,8% в 2011 г. до 2% в 2014 г. (см. табл. 7.2.3). Это почти вдвое меньше среднероссийского уровня. Доля иностранной рабочей силы в общей численности занятых в России составила в 2014 г. 4,4%, в т.ч. иностранные работники, имевшие действующие разрешения на работу – 1,4%; получившие патенты – 3% занятых³.

Таблица 7.2.3

Доля трудовых мигрантов среди занятых в экономике Республики Башкортостан в 2011–2014 гг.

	2011		2012		2013		2014	
	человек	%	человек	%	человек	%	человек	%
Занятые в экономике всего, в т.ч.	1920,9	100	1917,8	100	1872,5	100	1874,1	100
Трудовые мигранты	14,8	0,7	29,6	1,5	31,8	1,7	37,6	2,0
с действующими разрешениями на работу	11,7	0,6	11,3	0,6	12,5	0,7	12,0	0,6
с выданными патентами	3,1	0,1	18,3	0,9	19,3	1,0	25,6	1,4

Источник: рассчитано на основе данных Башкортостанстата.

Численность занятых в экономике см.: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2012. С. 7; 2013. С. 7; 2015. С. 7.

В течение последнего года в связи с усилением кризисных явлений в социально-экономической сфере, введением новых норм в трудовое миграционное законодательство наблюдается тенденция сокращения численности иностранных мигрантов в республике. В первом полугодии 2015 г. на 10% меньше поставлено на миграционный учет иностранных граждан и лиц без гражданства, чем за аналогичный период 2014 г. (69 тыс. человек)⁴. Миграционный прирост населения республики за счет международной миграции в первой половине 2015 г. составил более 2 тыс. человек, что примерно в два раза меньше по сравнению с прошлогодними показателями⁵.

Тем не менее, несмотря на снижение объемов, международная миграция в Республике Башкортостан и сегодня сохраняет свои положительные значения и способствует миграционному приросту населения республики.

³ Щербакова Е.Н. // Демоскоп. № 635–636. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2015/0635/barom05.php> (дата обращения: 15.06.2015).

Страны исхода, сферы приложения и условия труда. Для осуществления трудовой деятельности в республику приезжают граждане из нескольких десятков государств (из 41-го государства – в 2012 г. и 30-ти – в 2014 г.). Основные потоки трудовых мигрантов приходятся на страны Средней Азии и Закавказья. Среди них выделяется Узбекистан, на который в течение последних лет приходится более 60% всех оформленных разрешений на работу. Следующая относительно значимая «тройка» стран исхода трудовых мигрантов – это Таджикистан, Азербайджан и Армения, на которые в течение последних трех лет приходилось 6–8% оформленных разрешений на работу. В 2014 г. в связи с сокращением численности приезжающих из этих стран, на

⁴ Официальный сайт УФМС России по РБ. URL: <http://www.fmsrb.ru/default.aspx?newsid=936> (дата обращения: 14.09.2015).

⁵ Оперативные итоги естественного и миграционного движения населения Республики Башкортостан за январь–июль 2015 г. URL: http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/resources/9e7e47804d0582eaaaf8fa5b3577459f/ (дата обращения: 15.09.2015).

2-е место по доле оформленных документов вышла Турция (8%). Далее следуют страны, порог участия которых в формировании

временного трудового потенциала республики не превышает 2–3%. Это Кыргызстан, Украина и Вьетнам (см. табл. 7.2.4).

Таблица 7.2.4

Страны-лидеры по поставке иностранной рабочей силы в Республику Башкортостан в 2012–2014 гг. (доля оформленных разрешений на работу), %

Страны	2012	2013	2014
Узбекистан	64,4	65,6	62,5
Турция	2,0	4,0	8,6
Армения	6,7	6,1	6,7
Таджикистан	6,6	7,8	6,5
Азербайджан	8,0	7,1	6,1
Кыргызстан	2,2	2,9	3,0
КНДР		-	2,0
Вьетнам	2,7	1,1	1,4
Украина	1,5	2,1	1,3
Другие	5,9	3,3	1,9
Всего	100	100	100

Источник: Доклады о результатах и основных направлениях деятельности УФМС России по РБ в 2012–2014 гг. URL: <http://www.fmsrb.ru/material.aspx?m=140> (дата обращения: 10.09.2015).

Государства Средней Азии и Закавказья лидируют и по числу выданных патентов. За 2012–2014 гг. граждане Узбекистана получили более 70%, Таджикистана – 15, Азербайджана и Армении 4–5% патентов.

Трудовые мигранты в Башкортостане в основном трудятся в таких сферах как строительство, сельское хозяйство, транспорт (см. табл. 7.2.5)

Таблица 7.2.5

Оформленные разрешения на работу по отраслям экономической деятельности в РБ в 2012–2014 гг.

	2012		2013		2014	
	Численность, человек	Доля, %	Численность, человек	Доля, %	Численность, человек	Доля, %
Строительство	7042	42,6	11886	61,4	12426	70,4
Сельское и лесное хозяйство	4447	26,9	4032	20,8	3056	17,3
Обрабатывающее производство	1334	8,1	1256	6,5	873	4,9
Транспорт и связь	507	3,1	475	2,5	438	2,5
Коммерческая деятельность	1482	9,0	804	4,2	423	2,4
Другие виды	1724	10,3	890	4,6	445	2,5
Всего	16536	100	19343	100	17661	100

Источник: Доклады о результатах и основных направлениях деятельности УФМС России по РБ в 2012–2014 гг. URL: <http://www.fmsrb.ru/material.aspx?m=140> (дата обращения: 10.09.2015).

Согласно данным выборочного обследования Росстата, по видам выполняемых работ почти все трудовые мигранты (94%) представлены в «строительстве, ремонте квартир, домов, дач, хозяйственных построек» и по 3% в «выращивании сельскохозяйственных культур, обработке земли, декоративном садоводстве, животноводстве, рыболовстве»

и «транспортных услугах» (см. Приложение 7.2.3)*.

* С 2014 г. Росстатом проводится ежеквартальное выборочное обследование использования труда мигрантов домохозяйствами и индивидуальными предпринимателями. Исследование проводится во всех субъектах РФ, в т.ч. в Башкортостане, в котором опрошено более 2 тыс. домохозяйств (см.: В зеркале статистики – труд мигрантов // Пресс-выпуск № 07-1-13/1. Башкортостанстат. Уфа, 2 марта 2015).

Данные социологического исследования Института социально-политических и правовых исследований РБ, показали определенную зависимость сфер занятости от национальной принадлежности мигрантов. Так, узбеки больше представлены в сельском хозяйстве, строительстве и сфере услуг (от 20 до 23% опрошенных) и меньше – в торговле (14,4%) и транспорте (12,5%). Для таджиков и азербайджанцев характерна большая занятость в сфере торговли (56,8 и 51,9%) и

меньшая – в строительстве (29,5 и 37% соответственно). Последняя является предпочтительной сферой занятости для армян (76%)⁶.

Трудовые мигранты занимаются преимущественно малоквалифицированным физическим трудом (см. Вставку 7.1). По данным миграционной службы, в России квалифицированные и высококвалифицированные работники в 2014 г. составили около 1,5% всех мигрантов, получивших разрешения на работу⁷.

ВСТАВКА 7.1

Трудовая миграция в Республике Башкортостан

С конца 1990-х годов международная трудовая миграция превратилась в один из важнейших элементов экономического, политического и демографического развития России и одновременно стала одним из наиболее обсуждаемых вопросов на уровне государственной власти и общественной жизни.

Наиболее многочисленные потоки трудовой миграции идут в Россию из стран-участников СНГ, с которыми установлены безвизовый въезд и упрощенная процедура оформления разрешительных документов для работы в РФ, что значительно повышает миграционную привлекательность страны (см. рис. 1).

Несмотря на относительно короткий период участия России в процессах международной трудовой миграции, социально-демографические характеристики миграционных потоков претерпели значительные изменения, которые необходимо учитывать при формировании миграционной, социальной и экономической политики России. Наиболее важными тенденциями являются следующие:

1) Меняется *пострановая структура* приезжающих в Россию временных работников под воздействием изменения направления миграционных потоков и исчерпания трудовых ресурсов в некоторых странах-донорах. Так, например, Украина и Молдова испытывают демографический кризис, в дополнение к этому граждане этих стран все чаще предпочитают выезжать на заработки в ближайшие европейские страны, что сокращает потоки в Россию. Напротив, страны Средней Азии, особенно Таджикистан, Узбекистан и Киргизия, пока имеют молодую возрастную структуру населения и практически неограниченные трудовые ресурсы, которые, однако, не могут быть трудоустроены в условиях слаборазвитой экономики родных республик и вынуждены выезжать за ее пределы. В миграционных потоках в Россию стремительно снижается также доля выходцев из стран дальнего зарубежья – Китая, Вьетнама, Турции, чему способствует усложнение процедуры получения ими разрешительных документов для работы в России (см. табл. 1).

2) *Снижается образовательный и квалификационный уровни* приезжающих в Россию трудовых мигрантов, что оказывает серьезное влияние на их качественную характеристику и интеграционный потенциал. Эта тенденция является следствием того, что, во-первых, в странах-донорах мигрантов для России исчерпываются прежние ресурсы обученных и опытных специалистов, сформированные до 1990-х годов, во-вторых, разрушенная после распада СССР единая система общего и профессионального образования союзных республик не восстановилась и не воспроизводит специалистов, которые были бы востребованными на российском рынке труда.

3) *Снижение уровня знания русского языка* приезжающими в Россию временными трудовыми мигрантами обусловлено рядом факторов. Наиболее значимыми из них являются изменение системы образования в постсоветских государствах и изменение *пострановой структуры* мигра-

⁶ Данные социологического исследования «Трудовая миграция и вопросы межнационального взаимодействия в Республике Башкортостан». ИСПИ РБ, РОО «Общество беженцев и вынужденных переселенцев». Уфа, 2011 (см.: Галин Р.А., Хилажева Г.Ф. Трудовая миграция в Республике Башкортостан // Экономика и управление. 2012. № 2. С. 16–23).

⁷ Доклад о результатах и основных направлениях деятельности УФМС России по РБ на 2014 г. и плановый период 2015–2017 гг. URL: <http://www.fmsrb.ru/material.aspx?m=140> (дата обращения: 10.09.2015).

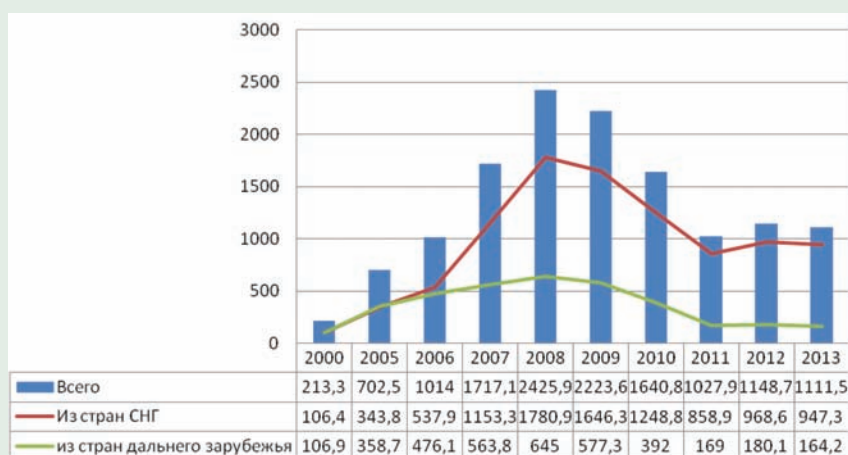
ВСТАВКА 7.1 (продолжение)

ционных потоков в сторону увеличения доли выходцев из стран Средней Азии, хуже знающих русский язык, что снижает их интеграционный потенциал, затрудняет адаптацию в российском обществе.

4) *Повышается численность и доля женщин* среди прибывающих на работу в Россию трудовых мигрантов, что обусловлено формированием ниш применения их труда в экономике России, развитием сферы обслуживания, частных и домашних услуг. Так называемое явление феминизации миграции обращает на себя внимание в силу уязвимого положения женщин-мигрантов, наличия у них ряда дополнительных потребностей, особенно относительно медицинских и социальных услуг. Вышеперечисленные тенденции формируют миграционную картину в современной России, взаимосвязаны между собой и требуют учета каждого явления при реализации миграционной и социальной политики в стране.

Рис. 1

Численность трудовых мигрантов в России в 2000–2013 гг.
(по числу официально оформленных разрешений на работу)



Источник: Труд и занятость в России. 2013: стат. сб. М.: Росстат, 2013. С. 332–333; Российский статистический ежегодник 2014: стат. сб. М.: Росстат, 2015. С. 110.

Таблица 1

Численность основных стран выхода
в структуре трудовой миграции в Россию, 2000–2013 гг., тыс. человек

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Азербайджан	3,3	17,3	28,3	57,6	76,3	60,7	40,3	24,8	23,8	18,1
Армения	5,5	26,2	39,8	73,4	100,1	82	59,8	40,9	39,5	35,5
Казахстан	5,2	4,3	4,9	4,8	4,2	-	-	4,5	0,8	0,7
Киргизия	2,9	4,1	5	7,6	10,4	11,2	8,3	65,6	76,8	82,7
Республика Молдова	0,9	16,2	33	109,6	184,6	156,1	117,7	46,8	50	45,5
Таджикистан	11,9	30,6	51	93,7	122	101,9	72,2	166,4	181,4	162,8
Туркмения	6,2	52,6	98,7	250,2	391,4	359,2	268,6	0,5	0,6	0,5
Узбекистан	0,2	1,5	0,7	2,1	3,1	2,4	1,2	399	467,9	476,6
Украина	6,1	49	105,1	344,6	642,7	666,3	511,5	110,3	127,8	124,9
Турция	17,8	73,7	101,4	131,2	130,5	77,2	45,7	18,9	27,7	27,7
Вьетнам	13,3	55,6	69,1	79,8	95,2	97,5	46	10,9	12,1	10,3
Китай	26,2	160,6	210,8	228,8	281,7	269,9	186,5	69,5	76,9	71,3

Источник: Труд и занятость в России: стат. сб. М.: Росстат, 2013. С. 332–333; Российский статистический ежегодник 2014: стат. сб. М.: Росстат, 2015. С. 110.

ВСТАВКА 7.1 (продолжение)

Таблица 2

Доля иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в субъектах Российской Федерации, по видам экономической деятельности в 2010 г., %

	Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Обрабатывающие производства	Строительство	Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	Транспорт и связь	Прочие виды деятельности
Российская Федерация	9,1	2,0	13,5	36,3	16,6	4,3	18,3
Приволжский федеральный округ	10,5	0,2	10,1	48,1	14,5	3,6	13,0
<i>Республика Башкортостан</i>	21,2	0,1	5,2	44,7	21,2	1,0	6,5
Республика Марий Эл	19,5	-	35,4	6,8	15,1	2,5	20,7
Республика Мордовия	3,0	-	21,5	62,8	6,7	0,7	5,3
Республика Татарстан	1,9	0,2	1,9	56,4	12,4	7,7	19,4
Удмуртская Республика	2,4	0,8	7,7	46,7	26,0	1,4	14,9
Чувашская Республика	8,2	-	37,7	16,0	19,6	3,6	14,9
Пермский край	4,2	0,1	13,7	53,3	11,3	5,4	12,0
Кировская область	25,6	0,0	17,4	18,6	20,3	4,8	13,2
Нижегородская область	2,9	0,0	12,3	65,3	6,5	1,7	11,1
Оренбургская область	10,6	0,4	2,5	63,3	14,8	0,9	7,4
Пензенская область	8,8	0,8	19,8	28,0	28,3	1,7	12,6
Самарская область	11,4	0,0	15,4	39,7	12,8	6,5	14,3
Саратовская область	34,2	1,0	14,8	19,4	11,0	1,2	18,4
Ульяновская область	4,3	0,2	0,6	30,7	11,7	2,2	50,4
<i>Другие соседние регионы:</i>							
Челябинская область	21,6	1,8	10,6	27,2	30,5	3,6	4,6

Источник: Труд и занятость в России: стат. сб. М.: Росстат, 2013. С. 332–333; Российский статистический ежегодник 2014: стат. сб. М.: Росстат, 2015. С. 110.

Анализ официальных данных демонстрирует зависимость структуры видов экономической деятельности трудовых мигрантов в регионах от особенностей производственной деятельности самого региона. Так, по сравнению с показателями по России и ПФО в республике в два раза выше уровень вовлечения иностранных работников в сельскохозяйственную деятельность, на треть выше занятость иностранцев в сфере торговли и ремонтных услуг (см. табл. 2).

Так же, как по всей России и в других принимающих мигрантов странах, потоки иностранных работников можно разделить на две основные категории: на квалифицированных специалистов, которых недостаточно среди граждан страны назначения, и неквалифицированных рабочих, которые согласны на работу в непривлекательных для граждан страны видах труда. Первая категория мигрантов представлена в небольших количествах во всех учитываемых Росстатом категориях профессиональных групп и в качестве руководителей, и в качестве специалистов среднего и высшего звена. Вторая категория работников-мигрантов направляется в сферы торговли, услуг и промышленности. В целом распределение трудовых мигрантов по профессиональным группам, представленное в табл. 3, демонстрирует их преимущественную занятость в области физического труда, в промышленности и производстве, независимо от уровня образования и квалификации.

Сельское хозяйство привлекает пятую часть въезжающих в республику временных иностранных работников, еще 36,3% работают в горной промышленности. По ряду профессиональных групп наблюдаются более низкие показатели по сравнению с общероссийским уровнем. В основном это касается уровня привлечения квалифицированных специалистов в области

ВСТАВКА 7.1 (продолжение)

Таблица 3

Доля временных иностранных работников,
имеющих действующее разрешение на работу по профессиональным группам, 2012 г., %

Профессиональные группы	Сравнимые территории		
	Российская Федерация	Приволжский федеральный округ	Республика Башкортостан
Руководители учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений (служб)	3,6	2,4	2,6
Специалисты – в области естественных и инженерных наук	1,8	1,2	0,8
Специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности	2	1,1	0,8
Средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности	1,1	1,7	2,6
Работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности	5	4,8	4,9
Продавцы, демонстраторы товаров, натурщики и демонстраторы одежды	1,1	1,7	0
Квалифицированные работники товарного сельскохозяйственного производства, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства, имеющие рыночную ориентацию	3,1	5	19,9
Рабочие, занятые на горных, горнокапитальных и на строительномонтажных и ремонтно-строительных работах	24,9	37,1	36,3
Рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности	4,6	5	2
Другие профессии квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий	4,1	3,8	4,1
Операторы, аппаратчики и машинисты промышленных установок	1,9	1,4	0,2
Операторы, аппаратчики, машинисты и слесари-сборщики стационарного оборудования	3,9	3,2	1,7
Водители и машинисты подвижного оборудования	6,9	5,4	4,9
Неквалифицированные рабочие, общие для всех отраслей экономики	31	20,1	15,3
Иные профессионально-квалификационные группы	4,9	6,2	4
Итого:	100	100	100

Источник: Труд и занятость в России: стат. сб. М.: Росстат, 2013. С. 305–306.

ВСТАВКА 7.1 (окончание)

металлообработки и машиностроения, операторов, аппаратчиков и машинистов промышленных установок и стационарного оборудования (см. табл. 3).

В целом динамика изменения показателей по видам занятости трудовых мигрантов в республике демонстрирует снижение числа и доли выданных разрешений для работы в сфере торговли с 54,6% в 2006 г. до 21,2% в 2010 г. Одним из объяснений этого явления служит запрет на привлечение иностранцев в сферу розничной торговли, с 2007 г. ежегодно устанавливаемый Постановлением Правительства Российской Федерации «О допустимой доле иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в сфере розничной торговли и в области спорта на территории Российской Федерации». Эта мера должна была обеспечить преимущества местным работникам, желающим работать в сфере торговли, однако, наоборот, увела в незаконное русло трудовую деятельность мигрантов, для которых торговля была и остается основным местом работы, в то время как привлекательность сферы торговли для россиян не возросла.

Строительство на протяжении многих лет, с самого начала активизации потоков трудовой миграции в Россию остается наиболее привлекательной сферой труда для мигрантов. В Республике Башкортостан в разные годы от трети до половины иностранцев получали разрешение на работу именно в строительной отрасли. По всем остальным видам экономической деятельности численность привлекаемых иностранных работников растет.

Таким образом, миграционная картина в Республике Башкортостан характеризуется стабильным притоком иностранных работников всех профессиональных групп. Наиболее значимо их присутствие в сферах сельского хозяйства, торговли и строительства, рабочие места в которых теряют привлекательность для местного населения, но потребность в деятельности которой остается актуальной.

В Республике Башкортостан сформировались устойчивые ниши применения труда иностранных работников, от стабильного притока которых зависит развитие соответствующих сфер экономики.

А.А. Илимбетова, к.э.н.,

ведущий экономист экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова

О содержании и условиях труда мигрантов можно судить по данным социологических исследований⁸. Длительность рабочего дня трудовых мигрантов в Башкортостане достаточно велика. Доля тех, кто работает 6–7 час. в день, составила лишь 4%; 8 час. – 25% опрошенных. Самая большая группа (45%) представлена теми, кто трудится 9–10 час в день. На рабочий день длительностью 11–12 час указали 13,3% респондентов, более 12 час. – 3,2%. Некоторые респонденты (8%) отметили, что длительность рабочего дня у них меняется в зависимости от объема работ.

Размер заработной платы у более половины иностранных граждан (55,2%) колеблется от 5 до 15 тыс. руб. в месяц. Более высокий размер оплаты представлен незначительно: 15–25 тыс. руб. – у 7,9% респондентов; выше 25 тыс. руб. – 5,5%. О том, что получают

маленькую зарплату (до 5 тыс. руб.) отметили 3,9% респондентов.

Анализ ответов респондентов о заработной плате по отраслям экономики показал определенные отличия. Если взять три сферы занятости, в которых больше всего трудятся мигранты, то наименее оплачиваемой сферой занятости мигрантов является сельское хозяйство, наиболее высокооплачиваемой – строительство. Именно работники сельского хозяйства дали ответ о том, что получают зарплату менее 5 тыс. руб. в месяц. А оплату выше 20 тыс. руб. указали только работники строительства. Более половины респондентов (56,8%) ответили, что получают заработную плату официально, по ведомости; около трети (31,7%) – неофициально (в конверте).

Около 15% респондентов указали, что работа отрицательно сказывается на состоянии их здоровья.

⁸ Данные социологического исследования «Трудовая миграция и вопросы межнационального взаимодействия в Республике Башкортостан».

Актуальной является проблема адаптации и интеграции мигрантов в российское общество. Образ трудового мигранта в сознании местных жителей во многом формируют средства массовой информации. Контент-анализ федеральных и республиканских средств информации, показал, что в них доминирует информация негативного характера, раскрывающая случаи асоциального поведения иностранных граждан. Газеты крайне редко публикуют материалы о содержании и характере труда мигрантов, об их вкладе в социально-экономическое развитие страны и республики⁹.

В решение вопроса адаптации и интеграции мигрантов большой вклад могут внести институты гражданского общества. В Башкортостане накоплен позитивный опыт Региональной общественной организацией «Общество беженцев и вынужденных переселенцев». Организация активно сотрудничает с миграционной службой республики, координирует и участвует в работе Общественно-консультативного совета при УФМС России по РБ, оказывает юридическую, организационную помощь трудовым мигрантам из стран ближнего зарубежья, инициирует проведение научных исследований по проблемам трудовой миграции.

Новые условия легализации трудовых мигрантов в России. В начале 2015 г. в российское миграционное законодательство были внесены новые (как отмечают эксперты, «поистине революционные») изменения. С 1 января 2015 г. вступил в силу закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», согласно которому были отменены старые и введены новые механизмы регулирования процессов легализации трудовых мигрантов в России¹⁰. Отменена система квот, на смену разрешениям на работу и патентам введен единый патент, на основе которого

мигрант может трудиться как у юридических, так и у физических лиц.

Оценивать нововведения нельзя однозначно. Положительные стороны новых законодательных мер: во-первых, в России предпринята попытка регулировать внешнюю трудовую миграцию не только административными, но и экономическими методами; во-вторых, регионы стали полноправными участниками процессов регулирования миграции в связи с передачей им ряда полномочий. Положительный эффект от нововведений связывают с возможностями регионов более качественно и полно удовлетворять потребности в рабочей силе; снизить коррупцию в органах МВД и ФМС; повысить защищенность самих трудовых мигрантов; сократить масштабы нелегальной трудовой миграции; повысить поступления в региональные бюджеты финансовых средств¹¹.

Однако нововведения в миграционном трудовом законодательстве усложнили процедуру получения права на осуществление трудовой деятельности (см. Вставку 7.2). По мнению экспертов, некоторые требования к иностранным гражданам выглядят малообоснованными, излишне жесткими или труднодостижимыми. Есть опасность того, что чрезмерное ущемление интересов мигрантов из стран, которые являются главными миграционными донорами России и таковыми останутся в перспективе в ближайшие десятилетия, может оставить российский рынок труда без иностранной рабочей силы¹².

В сложившихся условиях актуальной становится задача «смягчения» новых условий легализации положения трудовых мигрантов в России путем принятия дополнительных мер, предоставлением регионам большей самостоятельности в решении этого вопроса.

⁹ Варганова О.Ф. Образ трудового мигранта в федеральных и региональных СМИ (по результатам контент-анализа) // Социологическая наука и социальная практика. 2015. № 3. С. 81–93.

¹⁰ Федеральный закон от 24 ноября 2014 г. № 357 «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Система ГАРАНТ. URL: <http://base.garant.ru/70804216/> (дата обращения: 22.05.2015).

¹¹ Власова Н.И. Скальпель или топор? // Миграция XXI век. Независимый информационно-аналитический журнал. 2015. № 4 (31). С. 24.

¹² Там же. С. 29.

ВСТАВКА 7.2

Что ждет трудового мигранта в России?

Современный Таджикистан – одна из стран СНГ, которая сегодня переживает достаточно сложный период в своем развитии. Низкие темпы промышленного и сельскохозяйственного производства, высокая безработица – вот что характерно для современного Таджикистана. Естественно, что многие таджики трудоспособного возраста вынуждены выезжать в поисках работы за рубеж, в основном в Россию и Казахстан. Эти страны жителями Таджикистана воспринимаются как наиболее близкие в социокультурном отношении, ведь они когда-то находились с его жителями в едином пространстве Советского Союза.

Что же ждет сегодня трудового мигранта в России в свете тех нововведений, которые недавно внесены в российское миграционное законодательство? Облегчил ли новый закон жизнь трудовому мигранту в России? Или были созданы новые, еще более сложные препятствия на пути легализации своего статуса жителям Таджикистана?

Российское миграционное законодательство постоянно меняется, создает для прибывшего трудового мигранта большие трудности. Это, в свою очередь, приводит к уменьшению привлекательности России для граждан из Средней Азии и Кавказа. Порою законы и правила пребывания ставят трудовых мигрантов в достаточно сложные, жесткие для исполнения условия.

Согласно новому федеральному закону, принятому 24 ноября 2014 г. «О правовом положении трудовых мигрантов», мигрант должен пройти ряд этапов на пути легализации своего статуса, для получения права на трудовую деятельность в Российской Федерации. Во-первых, прибывший иностранный гражданин должен зарегистрироваться по определенному адресу в течение семи суток. Как правило, мигранты ищут работу и место для проживания в городах, но регистрируются в близлежащих сельских населенных пунктах. Зарегистрироваться в городах иностранному гражданину практически невозможно. Собственники квартир сдают им комнаты и квартиры в аренду, но зарегистрировать их они не могут и не решаются пойти на такой шаг. Согласно правилам УФМС, мигрант должен проживать там, где он зарегистрирован. В противном случае он совершает правонарушение и может быть подвержен депортации на свою родину. Так мигрант сталкивается с первой проблемой на пути своей легализации в России и невольно становится нарушителем закона.

Во-вторых, перед приехавшим иностранным гражданином встают новые барьеры – прохождение новых процедур, каждую из которых он должен оплатить: а) пройти медкомиссию и подтвердить отсутствие инфекционных заболеваний; б) получить документ о медицинском страховании, в противном случае он не сможет бесплатно пользоваться государственными медицинскими услугами; в) сделать копию своего паспорта на русском языке и обратиться за соответствующими услугами по переводу и оформлению документа и, наконец, г) пройти курс обучения русскому языку и получить соответствующий сертификат, сдать экзамен на знание законодательства истории и культуры Российской Федерации. Все это он должен успеть пройти за 30 дней. И только после прохождения всех процедур мигрант получает патент на право трудовой деятельности.

Возможно ли это все пройти за указанный срок, если только на получение сертификата на знание русского языка уходит от 20 до 25 дней?

Вот и получается, что мало кто из прибывших иностранных граждан успевает благополучно выполнить все требования и начать трудовую деятельность. Надо еще учесть, что не все успешно сдают экзамен и получают сертификат.

Все это время мигрант должен на что-то жить, питаться, содержать себя и при этом оплачивать все указанные пункты. Если подсчитать те расходы, которые несет прибывший иностранный гражданин в течение этого подготовительного этапа перед своей трудовой деятельностью, ему необходимо иметь с собой не менее 50 тыс. руб. И это без учета тех транспортных расходов, которые он понес при въезде в страну. И здесь возникает вопрос: **если мигрант имеет в кармане 50 тыс. руб., то разве пожелает он покинуть свой родной дом и уезжать на заработки?**

Почему экзамен на знание русского языка принимается в Уфе, но сертификаты дают центральные вузы России, что затягивает срок его получения. Неужели высшие учебные заведения Республики Башкортостан не имеют соответствующих специалистов и уступают центральным вузам, не вправе подводить итоги экзаменов и выдавать сертификаты?

Создание такого большого количества препятствий на пути мигранта способствуют появлению коммерческих структур, так называемых посредников, которые очень быстро помогают

ВСТАВКА 7.2 (окончание)

пройти все указанные этапы, но взимают за это плату, которая в полтора-два раза больше стоимости этих услуг.

В итоге сегодня значительно сократился приток трудовых мигрантов из Таджикистана в Россию. К примеру, если в 2014 г. в Республику Башкортостан было поставлено на учет 9 881 гражданин Таджикистана, то к середине апреля 2015 г. их прибыло только 2 808 человек, что составляет менее 30% от прошлогоднего показателя.

Как можно назвать сложившуюся ситуацию в связи с принятием нового закона? К каким последствиям это ведет? Это путь и к коррупции, и к нелегальной миграции. Как правило, мигранты, не сумевшие в течение 30 календарных дней пройти все необходимые процедуры, не возвращаются домой, а пополняют ряды нелегалов.

На наш взгляд, страна, которая заинтересована в привлечении иностранной рабочей силы, нуждается в более гибких миграционных мерах, которые бы способствовали и росту миграционной привлекательности страны, и более успешной легализации трудовых мигрантов.

У. Мирзорахматов,

председатель Центра таджикской национальной культуры имени М. Сомони в РБ

7.3. Межрегиональная миграция

Миграционный обмен Республики Башкортостан с российскими регионами характеризуется значительной убылью населения. Как было отмечено выше, это является актуальной проблемой социального и демографического развития Республики Башкортостан, отражающей существование противоречий и барьеров в области человеческого развития в регионе.

Межрегиональная миграционная убыль населения происходит в большинстве регионов России. В настоящее время она охватила 69 из 85 субъектов РФ¹³. Не являются исключением и регионы ПФО. Значение коэффициента межрегионального миграционного прироста для округа в целом в 2011–2014 гг. было отрицательным. Наблюдалась некоторая тенденция к уменьшению: от -20,43 в 2011 г. до -16,82 в 2014 г. В течение последних двух лет (2013, 2014) единственным регионом, сохранившим положительные значения межрегионального миграционного прироста, стала Республика Татарстан. До этого они сохранялись у Нижегородской (2011, 2012) и Самарской областей (2011). Указанные три региона в течение

последних лет демонстрируют относительно благополучную ситуацию в сфере межрегиональной миграции (см. табл. 7.3.1).

В Республике Башкортостан показатели межрегиональной убыли выше, чем в целом по ПФО. В рейтинге субъектов округа республика занимала в течение последних четырех лет (2011–2014) 5–8-е места.

Общие показатели межрегионального миграционного обмена республики, так же как и ПФО, показывают некоторое снижение миграционной убыли населения с 2011 по 2014 год. Так, коэффициент межрегионального миграционного прироста снизился с -31,26 до -21 (см. табл. 7.3.1); сальдо межрегиональной миграции – с -12 720 до -8 334 (см. Приложение 7.1.1).

Однако, если посмотреть на миграционный обмен республики с другими регионами более детально, выделив две категории мигрантов: прибывших на постоянное место жительства и временных (на 9 мес. и более), то мы увидим, что для первой категории характерным является увеличение показателей миграционной убыли (с -5 319 до -7 272) (см. Приложение 7.3.1). Именно эти показатели являются сопоставимыми с предыдущими данными о миграции населения, т.к. до 2011 г. мигранты, прибывшие на 9 мес. и более, органами миграционного учета отдельно не фиксировались. Таким образом, в республике с каждым годом увеличивается объем безвозвратной (переезд

¹³ Щербакова Е.Н. Демографические итоги первого полугодия 2015 г. (часть II) // Демоскоп. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2015/0655/barom05.php> (дата обращения: 28.09.2015).

Таблица 7.3.1

**Динамика коэффициентов межрегионального миграционного прироста
в субъектах ПФО в 2011–2014 гг., на 10 000 человек**

Субъекты	2011	2012	2013	2014
ПФО	-20,43	-21,32	-21,81	-16,82
Республика Башкортостан	-31,26	-28,95	-23,97	-20,47
Республика Марий Эл	-40,86	-43,19	-39,43	-37,67
Республика Мордовия	-50,52	-56,95	-58,59	-46,03
Республика Татарстан	9,03	7,48	6,96	12,62
Удмуртская Республика	-32,18	-34,40	-26,30	-21,01
Чувашская Республика	-34,28	-41,45	-45,03	-30,67
Пермский край	-19,50	-18,36	-16,87	-13,71
Кировская область	-51,08	-49,89	-43,14	-36,70
Нижегородская область	8,75	9,70	-0,16	-1,38
Оренбургская область	-61,29	-61,32	-61,85	-54,84
Пензенская область	-26,81	-37,16	-38,89	-25,61
Самарская область	3,00	-1,52	-0,98	-2,56
Саратовская область	-24,08	-15,50	-26,32	-17,51
Ульяновская область	-40,64	-50,55	-46,62	-40,60

Источник: Рассчитано на основе данных Башкортостанстата И.Б. Утяшевой, И.В. Молокановым.

на постоянное место жительства) межрегиональной миграции.

Регионы РФ, куда направлены наибольшие миграционные потоки, находятся на территории Сибири (Тюменская область), центральной и западной России (Москва и Московская область, Санкт-Петербург); юга (Краснодарский край) и Урало-Поволжья (Челябинская область, Татарстан и др.).

Всего можно выделить 13 российских регионов, притягивающих наибольшую часть мигрантов из Башкортостана (см. Приложение 7.3.2). На первом месте идет Ханты-Мансийский автономный округ (7,8 тыс. выехавших в 2014 г.), втором – Челябинская область (6,4 тыс.), третьем – Республика Татарстан (4,3 тыс.), четвертом – Ямало-Ненецкий автономный округ (3,2 тыс.). Далее следуют Санкт-Петербург, Москва, Московская и Свердловская области (примерно по 2,8 тыс. человек выбывших в каждый регион), Оренбургская область (2 тыс.), Краснодарский край (1,4 тыс.), Самарская область, Пермский край и Удмуртская республика (по 800–900 человек, выехавших в 2014 г.).

Каждый из указанных регионов в течение последних четырех лет (2011–2014) менял

* Миграционный обмен РБ с Ханты-Мансийским и Ямало-Ненецким АО в 2014 г. имел положительное значение.

свои позиции в рейтинге по объему миграционного обмена с Республикой Башкортостан. Самыми большими миграционные потери республики были в 2011 г. в результате обмена с Ханты-Мансийским АО (-2 456 человек)*, 2012, 2013 гг. – с Москвой (-2 045, -1 598), в 2014 г. – с Челябинской областью (-1 759) (см. Приложение 7.3.2).

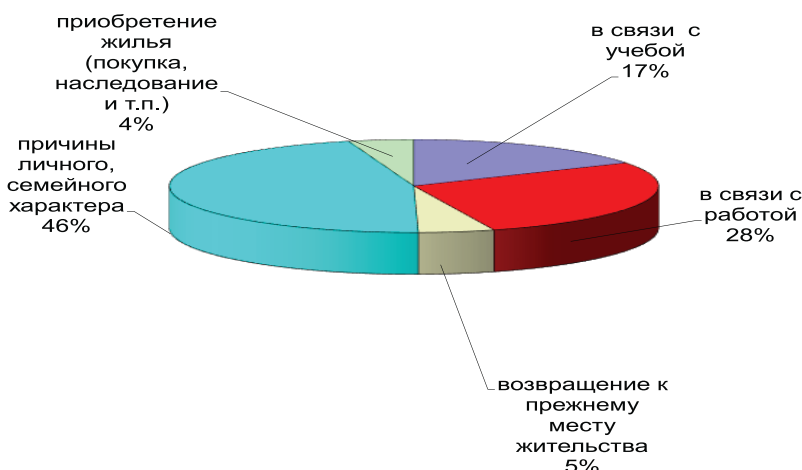
Причины переезда из Башкортостана в другие регионы России в 2012–2014 гг. в среднем имеют следующее соотношение: почти половина из них (46%) – это причины личного, семейного характера (вступление в брак, переезд к детям, родителям и др.); более четверти (28%) – работа; гораздо меньше (17%) – учеба. Незначительная доля причин указывается как возвращение к прежнему месту жительства (5%) и приобретение жилья (4%) (см. рис. 7.3.1).

В течение последних трех лет (2012–2014) увеличилась численность выбытий, связанных с учебой (с 5,7 тыс. до 6,7 тыс. человек) и сократилась – с работой (с 11,6 тыс. до 9 тыс. человек).

Причины переезда в отдельные регионы России имеют некоторые особенности (см. рис. 7.3.2). Если сравнить 13 регионов России, куда наблюдается наибольший миграционный отток населения, то можно

Рис. 7.3.1

Причины межрегионального миграционного оттока из Республики Башкортостан в 2011–2014 г., %



Источник: Составлен на основе данных Башкортостанстата: Миграция населения Республики Башкортостан. Уфа, 2014. Ч. 1. С. 14; 2015. Ч. 1. С. 18.

увидеть, что в регионы Сибири больше уезжают в поисках работы (45–62%), в центральные – в связи с учебой (40–45%).

Отток населения в другие регионы России, особенно ее трудоспособной части, принимает

все более крупные масштабы. Если в 2011 г. из РБ выезжало около 25,4 тыс. жителей республики, в т.ч. 18,8 тыс. лиц трудоспособного возраста (81%), то в 2014 г. – 47,6 тыс. человек, в т.ч. более 37 тыс. человек трудоспособного возраста (78%) (см. табл. 7.3.2).

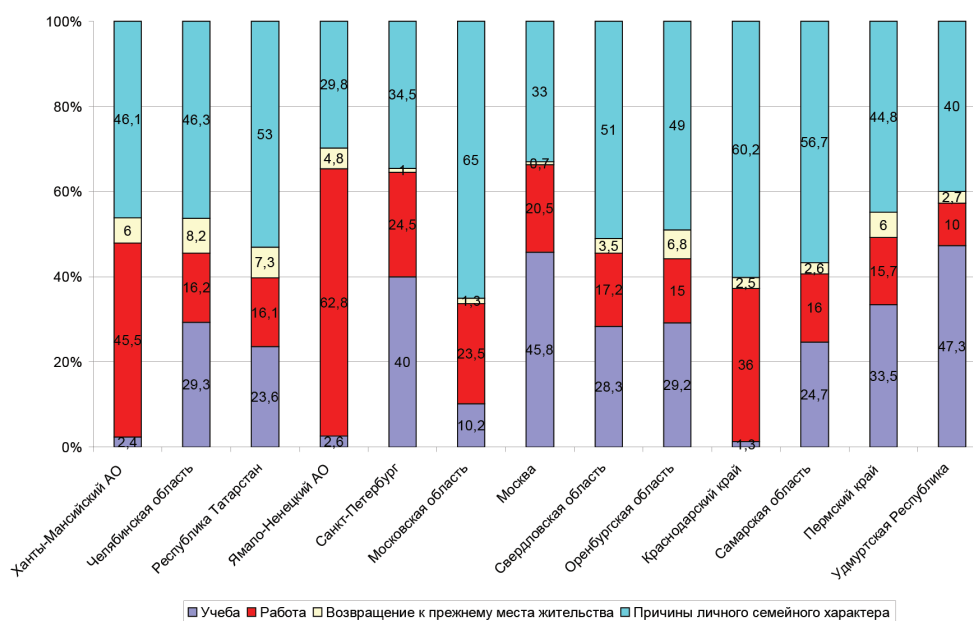
Таблица 7.3.2

Состав мигрантов, участвующих в межрегиональной миграции в Республике Башкортостан, по основным возрастным группам в 2011–2014 гг., человек

Возрастные группы	2011	2012	2013	2014
Прибывшие				
Все население	25434	34637	37533	39289
Моложе трудоспособного	3480	4266	4639	5112
В трудоспособном	18818	26555	29103	30261
Старше трудоспособного	3136	3816	3791	3916
Выбывшие				
Все население	38154	46399	47276	47623
Моложе трудоспособного	4377	5607	6030	6790
В трудоспособном	31405	37615	37937	37182
Старше трудоспособного	2372	3177	3309	3851
Миграционный прирост (убыль)				
Все население	-12720	-11762	-9743	-8334
Моложе трудоспособного	-897	-1341	-1391	-1678
В трудоспособном	-12587	-11060	-8834	-6921
Старше трудоспособного	764	639	482	265

Рис. 7.3.2

Причины выезда в регионы России с наибольшим миграционным оттоком в 2014, %



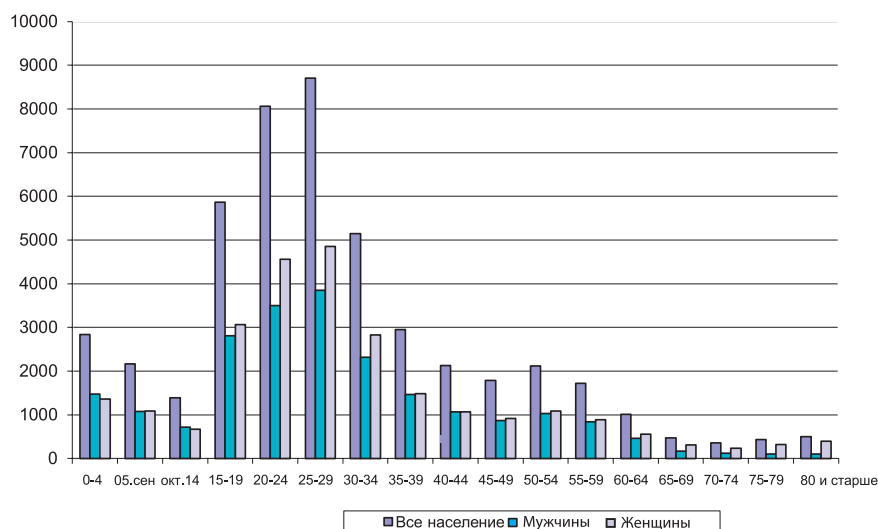
Источник: Рассчитано на основе данных Башкортостанстата: Миграция населения Республики Башкортостан. Уфа, 2015. Ч.1. С. 18.

Более подробный анализ возрастно-половой структуры выезжающих показывает, что наиболее активными являются возрастные группы 25–29 лет (8,7 тыс. выбытий в 2014 г.),

20–24 лет (около 8 тыс.), 15–19 лет (5,8 тыс.) и 30–34 лет (5,1 тыс. выбытий). С 35-ти лет миграционная активность значительно снижается (см. рис. 7.3.3).

Рис. 7.3.3

Возрастно-половой состав мигрантов, выбывших из Республики Башкортостан в 2014 г., человек



Источник: Данные Башкортостанстата.

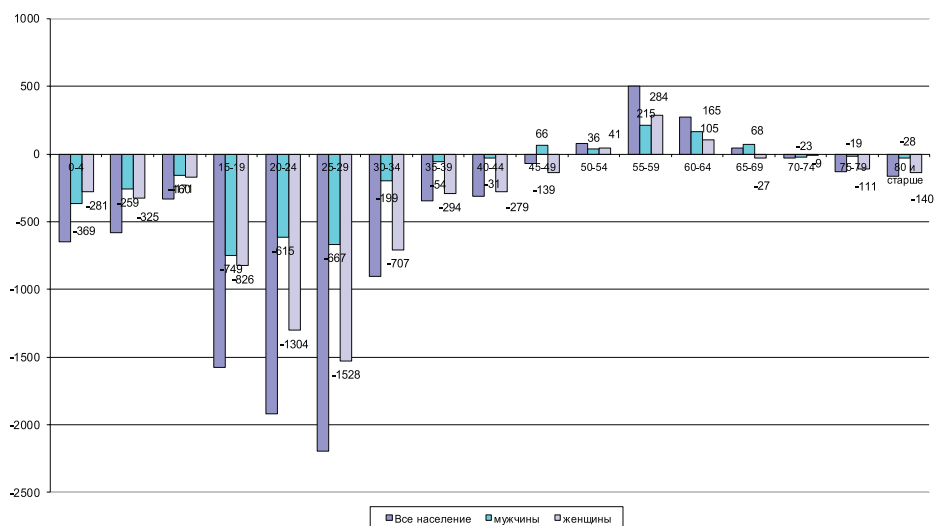
За пределы республики выезжает больше женщин, чем мужчин. Число выбытий среди женщин превышает примерно на тысячу в каждой возрастной группе среди 15–34-летних.

Значительный отток молодых возрастных групп за пределы республики приводит и к большим объемам миграционной убыли среди

них, значительному ухудшению возрастного состава населения. Статистические данные показывают, что во всех возрастных группах до 45 лет происходит убыль населения, при этом среди женщин – значительно сильнее. Своих максимальных значений миграционная убыль достигает в интервале между 15 и 29 годами: от -1,5 тыс. до -2,1 тыс. человек (см. рис. 7.3.4).

Рис. 7.3.4.

Сальдо межрегиональной миграции в 2014 г. по полу и возрасту, человек



Источник: Данные Башкортостанстата.

Как видно, межрегиональная миграция наносит серьезный удар по демографическому потенциалу республики. Именно среди лиц активного репродуктивного возраста происходит миграционная убыль населения.

Среди выезжающих из республики мигрантов примерно одинаково представлены лица с тремя уровнями образования – средним, средне-специальным и высшим (см. Приложение 7.3.3). Есть определенная разница в их соотношении в отдельных регионах. Так, в регионах Сибири и Урало-Поволжья больше представлены мигранты со средне-специальным образованием, а в центральных – с высшим (см. рис. 7.3.5). Например, в Ханты-Мансийском АО и Челябинской области мигранты со средним профессиональным образованием составили в 2014 г. от 32 до 40%, с высшим – от 16 до 27%. В Московской области и Санкт-Петербурге – доля первых значительно меньше (17–32%), чем лиц с высшим образованием (32–41%). Как видно, республика несет значительные потери обра-

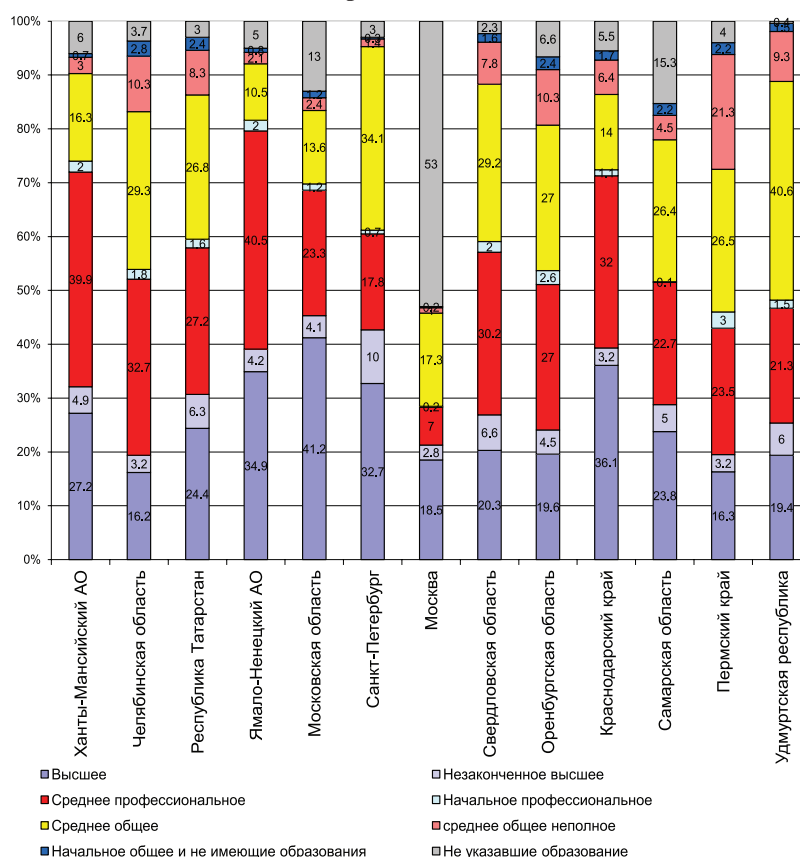
зованной, профессионально подготовленной части своего населения.

Вахтовая и маятниковая миграция. В условиях обострения социально-экономической ситуации в сельских районах, малых и средних городах республики большая часть трудовых ресурсов стала вовлекаться в маятниковую и вахтовую формы миграции. Расчеты, сделанные авторами на основе материалов переписи населения 2010 г., показывают, что из 618 560 человек в возрасте 15–72 года, занятых в экономике республики, 408 275 человек (66%) трудились в своем населенном пункте, 163 298 (24%) – других поселениях Башкортостана, 43 522 (7%) – других регионах России.

Примерно такую же долю участников межрегиональной трудовой миграции показывают данные Росстата, согласно которым из Республики Башкортостан в другие регионы России в 2012 г. на временные заработки выехало около 7% всех занятых в экономике. По этому показателю среди регионов России РБ занимает

Рис. 7.3.5

Структура выбытий по уровню образования в регионах с наибольшим миграционным оттоком из РБ, %



Источник: Рассчитано по: Миграция населения в Республике Башкортостан. стат. сб., 2015. Ч. 2. С. 59–65.

среднюю, 12-ю позицию (лидирует Республика Адыгея – 18% и на последнем месте Республика Татарстан – около 1%) (см. рис. 7.3.6).

По данным Росстата, с 2011 по 2012 год численность мигрантов, выезжавших из РБ на заработки в регионы России, выросла с 113 140 до 136 171 человек. Более половины из них направилась в 2012 г. в Тюменскую область – 86 731 человек, в т.ч. в – Ханты-Мансийский автономный округ – 38 733, Ямало-Ненецкий АО – 15 721 человек; по 9–10 тыс. человек – в Челябинскую и Свердловскую области и более 7 тыс. человек – в Москву. Всего в 2012 г. жители республики временно трудились в 44 субъектах РФ.

С приведенными выше данными перекликаются и результаты социологического опроса населения, проведенного Институтом социально-политических и правовых исследований Республики Башкортостан¹⁴. По резуль-

татам опроса, около 7% опрошенных втянуто в вахтовую миграцию (на несколько недель или месяцев выезжают на заработки из своего населенного пункта) и более 8% – в маятниковую (ежедневно выезжают из своих населенных пунктов в другие на работу или учебу).

Опрос населения показал, что больше всего эти виды миграции представлены в сельской местности. Примерно каждый двенадцатый сельский респондент (8,6%) отметил, что он является «вахтовиком» и несколько больше (12%) – участником маятниковой миграции. В городах эти категории респондентов представлены значительно меньше: в Уфе – 2,5% вахтовой и 5% маятниковой миграциями; других городах 7 и 3,6% соответственно.

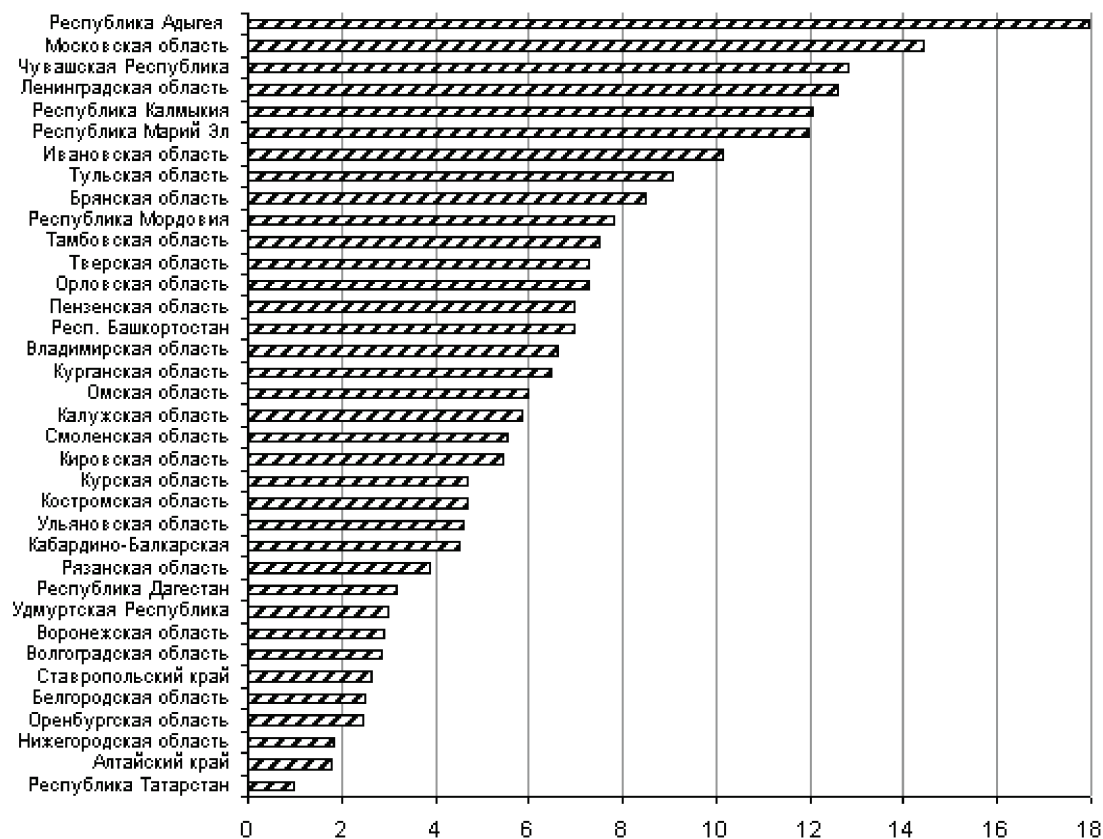
Согласно опросу, сельские составили 80% всех участников маятниковой миграции и 70% – вахтовой (рис. 7.3.7).

Последствия вахтовой и маятниковой миграции для развития человеческого потенциала неоднозначны. С одной стороны, эти виды

¹⁴ Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан». Уфа, ИСПИИ РБ, 2015. Объем выборки – 6 тыс. человек. Руководитель – Р.М. Валиахметов.

Рис. 7.3.6

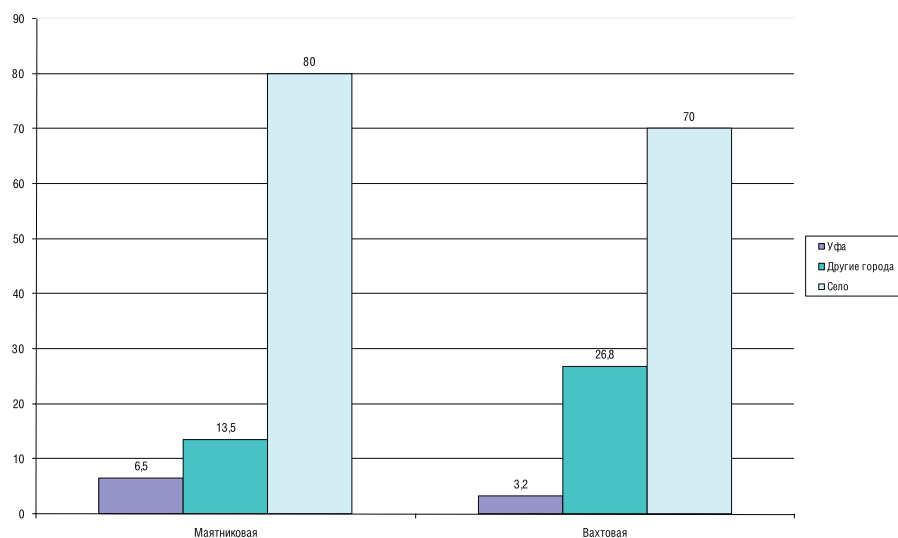
Доля занятого населения, работающего за пределами своего субъекта, в среднем за 2012 год, в % к численности занятого населения субъекта



Источник: Межрегиональная трудовая миграция. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2012.htm (дата обращения: 15.05.2014).

Рис. 7.3.7

Доля социально-территориальных групп населения в общем объеме маятниковой и вахтовой миграции в Республике Башкортостан, %



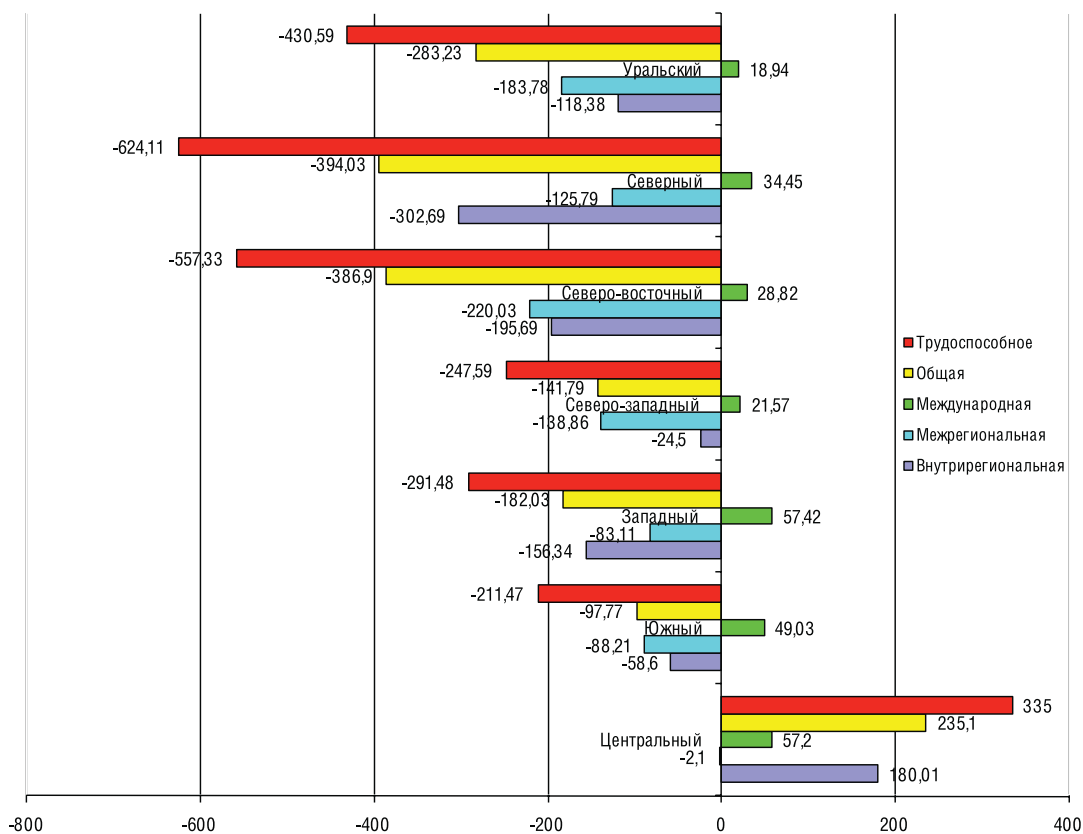
миграции дают возможность решать материальные, экономические проблемы членов семьи, обеспечивают доступ к образовательным услугам. Однако такие стороны жизни людей, как благополучие семьи, возможность полноценного воспитания детей, сохранения прочных внутрисемейных отношений, а также такая важная составляющая человеческого потенциала – как здоровье – имеют негативные последствия в результате вахтовой и маятниковой миграции. Они свидетельствуют о серьезных социальных проблемах, высокой безработице сельского населения республики и в конечном итоге – о тех ограничениях, которые существуют на селе в области развития человеческого потенциала.

7.4. Внутрорегиональные особенности миграционных процессов

Республика Башкортостан – регион со значительной дифференциацией миграционных процессов на субрегиональном уровне. Это подтверждают расчеты коэффициентов миграции по семи социально-экономическим зонам Башкортостана (см. рис. 7.4.1).

Рис. 7.4.1

Миграционный прирост трудоспособного населения и по потокам за 2012–2014 гг. по социально-экономическим зонам РБ, на 10 000 человек



Источник: Рассчитано на основе данных Башкортостанстата И.Б. Утяшевой, И.В. Молокановым.

ВСТАВКА 7.3

**Мобильность и миграция из Республики Башкортостан
в регионы Крайнего Севера России**

Более 100 тыс. жителей Республики Башкортостан постоянно работает в северных регионах России в качестве вахтовиков. Как формируется прежняя и сегодняшняя трудовая мобильность между Республикой Башкортостан и северными регионами? Что представляет собой работа вахтовика с точки зрения условий труда на Севере?

В советский период, когда начали появляться компании по найму специалистов, их набирали через комсомол, а также распределяли на Север после окончания вузов. Людей привлекала высокая зарплата, выплачиваемая на Севере, а также северная «надбавка» или «северный коэффициент». Экономические факторы, социальные льготы, а также романтическое стремление «посмотреть страну» подталкивали квалифицированных, а также неквалифицированных работников из Башкирской АССР начать работу вахтовым методом. Позднее это вылилось в установление тесных социальных контактов между традиционными «нефтяными» регионами и новыми регионами, где началась добыча нефти и газа.

Привлекательность регионов добычи нефти и газа несколько изменилась за последние десятилетия. Вахтовики первого поколения – как рабочие, так и управленческий персонал, – находятся в лучшем экономическом и социальном положении, т.к. они работают по долгосрочным контрактам в крупных компаниях. Крупные компании обычно заключают коллективные контракты и более надежны, когда дело касается зарплаты. Для сегодняшних рабочих с низкой квалификацией, которые начали работать вахтовым методом недавно, ситуация немного другая. Их труд используется в основном компаниями-подрядчиками по краткосрочным контрактам.

Во время работы вахтовика живут в так называемых вахтовых поселках или же вагон-городках, которые представляют собой закрытые поселения.

После окончания вахты рабочие обычно в течение месяца отдыхают у себя дома. Благодаря такому рабочему режиму вахтовики ведут подвижный образ жизни, проводя его в поездках с севера на юг.

У большинства вахтовиков друзья или родственники проживают на Севере. Это подкрепляет решение переехать на Север, и классическая цепь миграций складывается потому, что у людей есть друзья и родственники, которые помогают найти работу. Появляются так называемые династии вахтовиков.

Основными причинами устройства на работу вахтовым методом сегодня являются отсутствие подходящей работы в родном регионе, лучшие возможности сделать карьеру и более высокая зарплата на Севере. Зарплата рабочих может в 3–4 раза превышать зарплату в родном регионе, а зарплата инженеров и управленческого персонала – в 6 раз и выше. Повсеместный упадок в бывших сельскохозяйственных регионах вынуждает бывших механиков, плотников, поваров, электриков и водителей искать работу на Севере.

Реальность такова, что работа на Севере и все, что она включает в себя (преодоление больших расстояний, длительные поездки, пребывание в закрытых поселках), является достаточно трудным для вахтовиков в физическом, психологическом и социальном планах. Поэтому вполне обоснованно то, что такие условия компенсируются высокой зарплатой и достойными условиями труда. Однако, это не всегда так.

Наиболее распространенной проблемой является заключение краткосрочных контрактов, которые широко применяются в практике строительной индустрии. Результатом этого является ненадежная карьера работника, т.к. работодатель не может точно знать, когда и где человек получит работу в следующий раз. Выгода работодателей заключается в том, что при использовании такого контракта не выплачивается премия – такой закон в сфере труда действительно существует. Также отметим неудовлетворительные условия для вахтовиков в целом. Например, транспортные расходы компания не оплачивает, а жилищные условия включают только постель и питание. Это имеет отношение особенно к компаниям, которые занимаются субподрядом. Более того, при такой работе, особенно в отдаленных передвижных поселках, не всегда бывают хорошая вода и качественная пища.

ВСТАВКА 7.3 (окончание)

Такие нестабильные условия часто называют «дикой вахтой». Получить такую работу гораздо легче по сравнению с установленным порядком, который основан на личном контакте и требует определенных знаний.

Несмотря на случаи нарушения прав работников, рабочие из небольших городов и сельской местности Республики Башкортостан, где сложилась трудная социально-экономическая ситуация, тем не менее, согласны работать на таких условиях. Для них это способ не жить в бедности, а также повысить социальную мобильность как свою, так и своих детей.

С другой стороны, существуют примеры очень хороших условий для работы вахтовым методом – например в таких крупных компаниях как ООО «Газпром добыча Ямбург», «Роснефть» и «Лукойл». Условия для работы и отдыха, которые они предоставляют, значительно отличаются от того, что предлагают другие компании. В них работники имеют возможность заниматься спортом, посещать различные места отдыха, включая спортзалы, библиотеки, магазины, кафе, получать квалифицированную медицинскую помощь (поликлиники, скорая помощь) и т.д.

Мы можем наблюдать контрастные различия между двумя формами вахтовой занятости на Севере. В зависимости от этого наемные рабочие по-разному справляются с возникающими проблемами и реализуют свой стиль жизни. Те, кто заключают контракты на длительный срок, выбирают хорошую работу и достойные жилищные условия в поселках. Эти работники не рассматривают контракт как способ заработать деньги за короткий период. Однако, те, кто работают на нестабильных или же нелегальных условиях, по краткосрочным контрактам с низкой зарплатой и отсутствием социальной защищенности, медпомощи (что типично для «дикого сообщества»), выбирают только среднесрочный вахтовый метод.

Подводя итоги, отметим, что Республика Башкортостан имеет достаточно крепкие связи с Севером, наследуя мобильность в обеспечении уровня благосостояния своих жителей. Благодаря тесным социокультурным связям и истории развития промышленности в Башкортостане, а также современному экономическому неравенству между северными и южными регионами, этот регион стал известным как «земля вахтовиков».

Это ведет к развитию вахтового метода на индивидуальной и общественной основе, а также к возникновению целых династий вахтовиков. Решение работать вахтовиком главным образом диктуется экономическими факторами и очень сильно зависит от социального капитала в форме личных контактов в компаниях и на Севере в целом.

Условия работы и способность компании обеспечить сотрудникам хорошую карьеру способствуют тому, что люди работают долго и не хотят увольняться. Чем лучше условия, тем выше преданность компании, которая предоставляет различные льготы для квалифицированных работников, нанимающихся на длительные сроки. Самой серьезной проблемой для тех, кто работает таким методом, является «дикая вахта», когда рабочие сталкиваются с нарушением своих прав. В решении такой проблемы должно принять участие государство, она должна рассматриваться на политическом уровне как Республики Башкортостан, так и Центра. Кроме того, благополучие государства и его успешное промышленное развитие в северных регионах зависит от самих людей, в частности от вахтовиков, например, из Республики Башкортостан.

Примечание: Авторами проведены полевые исследования в городах: Москве, Новом Уренгое, Ньюкине, Воркута; в селах Учалинского и Зилаирского районов РБ. Проект осуществлялся Институтом социально-политических и правовых исследований РБ в сотрудничестве с Уфимским государственным нефтяным техническим университетом.

*Г. Саксингер, Е. Нуйкина, Э. Офнер,
исполнители проекта «Жизнь в движении:
вахтовики в Северо-Западной Сибири» (организаторы – университет Вены (Австрия),
Австрийская академия наук и Австрийская исследовательская ассоциация,
финансовая поддержка – Австрийского научного фонда FWF [P22066-G17],
Университет Вены (Forschungsstipendium), Австрийская исследовательская ассоциация OFG).*

Двумя «полюсами» сложившейся миграционной ситуации являются центральная зона, с одной стороны, северная и северо-восточная, с другой. Центральная зона демонстрирует благополучную миграционную картину, северные – крайне критическую.

В центральной зоне, которая включает в себя столицу республики – Уфу, коэффициенты миграционного прироста по всем показателям имеют высокие значения. Коэффициент прироста трудоспособного населения составляет более 300 на 10 тыс. человек; внутрирегиональной миграции – около 180. Убыль населения за счет межрегиональной миграции здесь самая низкая: коэффициент равен -2. Как видно, центральные территории республики являются местом притяжения трудоспособного населения Башкортостана.

В северных регионах наблюдается максимальная убыль трудоспособного населения (от -500 до -600 на 10 тыс. человек). В северной зоне население больше мигрирует в пределах республики, чем за ее пределами (коэффициент внутрирегиональной миграции -302,7, межрегиональной – -125,8). На северо-востоке обратная картина – мигранты более интенсивно выезжают в российские регионы, чем в населенные пункты республики (коэффициент межрегиональной миграции – -220; внутрирегиональной – -195).

По сложившейся миграционной ситуации к северным регионам близка юго-восточная территория республики (уральская зона). По коэффициенту миграционного прироста трудоспособного населения она занимает пятое место среди семи субрегионов республики – (-430,6). Высок здесь уровень межрегионального оттока населения (-183,8); убыль населения за счет внутрирегиональной миграции несколько ниже (-118,4).

Такая же примерно картина складывается и в северо-западном субрегионе – население активно выезжает из Башкортостана (уровень межрегиональной миграции – -138,8). Убыль населения за счет миграции в пределах республики одна из самых низких (-24,5).

В западной зоне отток населения в пределах республики достаточно высок (-156,3), за пределами республики – ниже почти в два раза (-83).

Таким образом, самая высокая убыль населения за счет миграции из республики в россий-

ские регионы складывается в северо-восточной, уральской и северо-западной зонах; за счет внутрирегиональной миграции – в северной, северо-восточной и западной. По оттоку трудоспособного населения лидируют север, северо-восток и юго-восток (уральская зона).

Единственным видом миграции, который в республике имеет исключительно положительное значение и характеризуется приростом населения является международная миграция. Самым высоким коэффициент международной миграции является в западном и центральном субрегионах (около 57 в каждом из них) и самым низким – в уральском (19) и северо-западном (21,6).

Сложившуюся картину в сфере миграции в целом нам демонстрируют коэффициенты общего миграционного прироста. Его значения в пределах республики колеблются от 235 в центральной зоне до -394 в северной.

Таким образом, единственным субрегионом республики, в котором миграционные процессы носят позитивный характер (происходит прирост населения, в т.ч. трудоспособной ее части, незначителен отток населения за пределы республики) является центральная зона. Остальные субрегионы характеризуются негативными показателями миграционных процессов, степень проявления которых в каждом субрегионе различна.

Как было отмечено выше, миграция является показателем того, насколько население может удовлетворять свои базовые потребности на той или иной территории, имеются ли там возможности для развития человеческого потенциала. Субрегиональный анализ миграционных процессов в Республике Башкортостан показывает, что возможности для развития человеческого потенциала в полной мере существуют только в центральном субрегионе республики, в то время как в остальных шести условия для человеческого развития крайне ограничены.

Социологические данные о факторах миграции и уровне потенциальной миграции жителей Республики Башкортостан. Зависимость уровня миграционной активности населения от условий и качества жизни отражают социологические данные, полученные Институтом социально-политических и правовых исследований РБ в 2007, 2015 гг. Наблюдается низкий уровень удовлетворенности различными сторонами жизни у потенциальных мигрантов по сравнению с теми, кто не планирует куда

Таблица 7.4.1

Рейтинг социально-экономических зон РБ по миграционному приросту трудоспособного населения и по потокам за 2012–2014 гг. по, на 10 000 человек

Социально-экономические зоны	Рейтинг и коэффициент миграционного прироста по потокам				
	Внутри-региональная миграция	Межрегиональная миграция	Междунородная миграция	Общая миграция	Миграция трудоспособного населения
Центральный	(1) 180,0	(1) -2,1	(2) 57,2	(1) 235,0	(1) 335,0
Южный	(3) -58,6	(3) -88,2	(3) 49,0	(2) -97,8	(2) -211,5
Северо-Западный	(2) -24,5	(5) -138,8	(6) 21,6	(3) -141,79	(3) -247,6
Западный	(5) -156,3	(2) -83,1	(1) 57,4	(4) -182,0	(4) -291,48
Уральский	(4) -118,4	(6) -183,8	(7) 19,0	(5) -283,2	(5) -430,6
Северо-восточный	(6) -195,7	(7) -220,0	(5) 28,8	(6) -386,90	(6) -557,3
Северный	(7) -302,7	(4) -125,8	(4) 34,4	(7) -394,0	(7) -624,1

Источник: Рассчитано на основе данных Башкортостанстата И.Б. Утяшевой, И.В. Молокановым.

ВСТАВКА 7.4

Трудовые ресурсы региона: демографические вызовы и межрегиональная конкуренция

В условиях сокращения численности трудоспособного населения существенный приток трудовых мигрантов становится объективной необходимостью для России и ее регионов. При этом резко возрастает межрегиональная конкуренция за трудовые ресурсы. Последнее актуализирует потребность выработки конкурентной стратегии региона в данной сфере.

Следует отметить, что межстрановое сальдо миграции в Республике Башкортостан положительное. Численность выехавших за границу из Республики Башкортостан остается стабильной, но въехавших из-за границы больше. Данное положение в регионе в целом повторяет национальную траекторию динамики показателей. При этом формулируемая на перспективу демографическая задача государством заключается в обеспечении ежегодного миграционного прироста в стране в объеме до 500 тыс. человек.

Менее оптимистичная ситуация для Башкортостана складывается при анализе межрегиональных потоков миграции. Для изменения ситуации в этой сфере необходимо учитывать опыт других российских регионов. Так, в Татарстане, имеющим положительное сальдо миграции, в проекте Стратегии до 2030 г. четко ставятся перспективные задачи по привлечению для работы в регионе главным образом талантливой молодежи из соседних регионов через реализацию флагманского проекта «Татарстан – центр притяжения населения в Приволжье».

Отметим тот факт, что процесс миграции людей не является достаточно гибким, по сравнению с перемещением капитала. Труд существенно менее мобилен по сравнению с капиталом, а это, соответственно, накладывает свою специфику на механизмы формирования рынков труда

Большую роль в мобильности людей играют издержки переезда из одной территории проживания в регион назначения, удаленность их друг от друга, особенно в российских условиях. Есть такие данные, что если американец в среднем меняет место жительства 13 раз в течение

ВСТАВКА 7.4 (окончание)

жизни, британец – 7 раз, россиянин – лишь дважды [1]. Кроме того, по некоторым расчетам [2], на переезд семьи из трех человек на расстояние тысячи километров (среднероссийских масштаб радиуса бедствия) потребуется от 500 до 800 минимальных заработных плат, отсюда основная часть населения не имеет финансовых возможностей переезда из депрессивной территории на новое место работы и жительства. В подобное явление получило название «ловушки бедности», в которой, по мнению авторов, оказалось около трети регионов [3]. В связи с этим ограничение ликвидности, понимаемое как возможность выезда из относительно бедных регионов вследствие низких финансовых возможностей, – значимое препятствие трудовой миграции.

В результате мобильность труда объективно ограничивается целым рядом его экономических и социально-психологических характеристик. К ним добавляются еще и административные барьеры. Поэтому, на наш взгляд, регион должен в определенной степени перейти некоторую черту в своей «непривлекательности» и в какой-то мере заставить, вынудить население, довести его до окончательного решения о миграции на другие территории.

Каковы же причины потери регионами рабочей силы, на которые, в т.ч. и в Республике Башкортостан, следовало бы обратить внимание? Несмотря на значимость характеристик, связанных с благоприятным климатом, географическим положением, социальной инфраструктурой все-таки в первую очередь, эти причины обусловлены заработной платой. Причем имеет серьезное значение не только ее уровень, но и покупательная способность. В числе других факторов, оказывающих решающее влияние на миграцию, конечно же, будет уровень занятости/безработицы в регионе. Ну и третий наиболее значимый фактор, на наш взгляд, будет связан с жильем.

Таким образом, в сложившейся национальной демографической яме, невысоких конкурентных позициях Башкортостана в борьбе за трудовых мигрантов, обостряется задача региона не только по выработке стратегии привлечения рабочей силы, но, что представляется стратегически важным, – по сохранению и развитию имеющегося человеческого капитала в регионе.

Увеличение численности населения, формирование его конкурентоспособной структуры невозможны без управляемых миграционных процессов. Стратегическое воздействие на эти процессы, помимо устранения упомянутых выше причин, возможно на основе мер по обустройству приезжающих, быстрого получения ими жилья и социальных гарантий; квотированию въезда на осуществление различных видов трудовой деятельности. Самым желаемым процессом является интеллектуальная и образовательная миграция в регион, но она требует реализации адресных и точечных мер, особенно в приоритетных отраслях. Кроме того, хороший эффект могут дать меры по возвращению в регион талантливых и высококвалифицированных соотечественников, проживающих вне региона.

Литература:

1. Iontsev V. Determinants of internal migration in contemporary Russia V. Iontsev, I. Aleshkovski / [Электронный ресурс]. URL: <http://www.epe2006.princeton.edu> (дата обращения: 19.08.2015).
2. Лексин В.Н. Территориальные предпосылки и ограничения в проведении реформ // Реформа без шока: Выбор социально-приемлемых решений. М.: Сан-Франциско: Фонд «За экономическую грамотность», 1992. 174 с.
3. Andrienko Y. Determinants of Interregional Labor Mobility in Russia / Y. Andrienko S. Guriev // Economics of Transition. 2004. 12 (1). PP. 1–27.

Р.Р. Ахунов, к.э.н., директор Института экономики, финансов и бизнеса БашГУ; А.В. Янгиров, д.э.н., зав. кафедрой макроэкономического развития и государственного управления Института экономики, финансов и бизнеса БашГУ.

уезжать. Самая высокая неудовлетворенность наблюдается у потенциальных мигрантов такими сторонами жизни, как возможность проявить себя в профессиональной сфере (42,1%), решить жилищный вопрос (41,2%), возможность получить (дать детям) хорошее образование (35,1%)¹⁵.

Согласно данным опроса 2015 г.¹⁶, примерно каждый десятый опрошенный готов покинуть место своего проживания при первой же возможности («не раздумывая»). Среди них относительно больше жителей малых и средних городов. Имеют реальные миграционные планы (планируют покинуть место своего проживания) около 18,7% жителей

¹⁵ Хилажева Г.Ф. Миграционное поведение жителей Республики Башкортостан (анализ социологических данных) // Вестник Академии наук Республики Башкортостан. 2015. Т. 20. № 3. С. 75–85.

¹⁶ Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан. Уфа. ИСПИ РБ, 2015 (объем выборки – 6 тыс. человек). Руководитель – Р.М. Валиахметов.

Рис. 7.4.2



малых и средних городов, 15,2% – сел и около 11,6% – Уфы (см. рис. 7.4.2).

Социологические данные подтверждают относительно высокую миграционную активность молодежи. Представители молодых возрастных групп демонстрировали высокие миграционные установки. «Уедет не раздумывая» и «скорее всего уедет» каждый второй респондент в возрасте 18-24 лет.

Результаты исследований показывают, что низкий уровень жизни, невозможность реализовать себя в профессиональной сфере, удовлетворять свои культурные потребности являются теми факторами, которые способствуют миграционной убыли населения республики.

7.5. Выводы и предложения

Миграция, способствуя расширению возможностей человека в реализации своего потенциала, выступает важным фактором человеческого развития. Одновременно характер и направленность миграционных процессов являются следствием сложившихся условий для человеческого развития на той или иной территории.

Миграция формирует демографический потенциал региона, влияет на социальную и возрастно-половую структуру населения.

Миграционные процессы в Республике Башкортостан носят неоднозначный, противоречивый характер. Во многом это обусловлено особенностями социально-экономического развития республики в целом, а также отдельными ее субрегионами. Сложившуюся миграционную картину в Башкортостане в целом можно охарактеризовать следующим образом.

Во-первых, миграционный прирост населения происходит за счет международной миграции. Мигранты из стран ближнего зарубежья формируют в основном временный трудовой потенциал республики. В связи с кризисными явлениями в стране, а также ужесточением миграционного законодательства наблюдается тенденция сокращения численности иностранных трудовых мигрантов на региональном рынке труда. Тем не менее миграционный прирост населения республики за счет международной миграции продолжает иметь положительные значения.

Во-вторых, в республике с каждым годом растет объем безвозвратной межрегиональной миграции. Происходит значительный миграционный отток трудоспособного населения, особенно

ВСТАВКА 7.5

**Приоритеты и основные направления миграционной политики
в Республике Башкортостан**

В области миграции и расселения определены следующие приоритеты:

- сокращение оттока населения за пределы республики;
- привлечение мигрантов в республику из других регионов Российской Федерации;
- привлечение иммигрантов, в первую очередь бывших соотечественников, из государств СНГ;
- обеспечение адаптации и интеграции мигрантов в условия республики;
- снижение численности незаконных мигрантов.

Основными направлениями миграционной политики являются:

а) в области создания социально-экономических условий, способствующих сокращению оттока населения за пределы республики и сохранению научно-технического, интеллектуального и творческого потенциала:

- развитие гибкого рынка труда, обеспечивающего территориальную мобильность рабочей силы и прогрессивные сдвиги в структуре занятости населения, на основе создания новых и повышения эффективности существующих рабочих мест, улучшения условий и оплаты труда, развития малого предпринимательства;

- стимулирование возвращения выпускников учебных заведений-уроженцев Башкортостана, получивших образование в других регионах Российской Федерации и за рубежом;

- обеспечение доступа граждан к социальным, медицинским и иным видам услуг по месту фактического проживания;

- разработка системы комплексных мер, направленных на закрепление квалифицированных специалистов;

- замещение российскими гражданами рабочих мест, на которые предполагается привлечь иностранных работников;

- информирование населения о возможностях трудоустройства и мерах поддержки при переезде в другую местность;

- развитие разных форм временной пространственной мобильности с целью осуществления трудовой деятельности, в том числе распространение вахтового метода ведения работ, гибких форм занятости и гибкого графика работы;

- поддержка образовательной (учебной) миграции российских граждан, в том числе в целях получения образования и повышения квалификации по профессиям, востребованным на рынке труда;

- содействие внутриреспубликанской миграции, прежде всего в малые города и сельские поселения;

- создание инфраструктуры для проживания внутренних трудовых и учебных мигрантов на основе государственно-частного партнерства;

- предотвращение оттока высококвалифицированного экономически активного населения;

- предотвращение оттока высококвалифицированного экономически активного населения;

...

д) в области обеспечения рационального расселения мигрантов на территории республики:

- разработка системы мер, направленных на равномерное и сбалансированное размещение мигрантов;

- разработка механизма стимулирования территориальной мобильности перераспределения экономически активного населения для обеспечения сбалансированности республиканского рынка труда;

- повышение инвестиционной привлекательности муниципальных районов с высоким оттоком населения и показателями рынка труда, превышающими среднереспубликанские значения, создание необходимой для переселения социальной и транспортной инфраструктуры;

- регулирование внутриреспубликанских потоков миграции с учетом обеспеченности рабочей силой;

- оптимизация миграции трудоспособного населения между городской и сельской местностью;

- перераспределение рабочей силы между трудоизбыточными и трудонедостаточными районами;

- создание условий для развития вахтового метода работы.

Источник: Концепция миграционной политики Республики Башкортостан на период до 2025 года.

молодых возрастных групп (при чем более активно – среди женского населения), что ведет к миграционной убыли, деформации возрастнополового состава населения республики.

Миграционные потери республики сложились за счет оттока населения в регионы Сибири (Тюменская область), Центра и Северо-Запада (Москва, Московская область, Санкт-Петербург), Урало-Поволжья (Республика Татарстан, Челябинская область и др.) и Юга (Краснодарский край). Выделены 13 российских регионов, куда направлены наибольшие миграционные потоки из республики. Как показывают статистические и социологические данные, причины оттока населения связаны со стремлением решить вопросы материального, экономического характера, найти подходящую работу и получить образование.

В результате миграционного оттока населения в другие регионы России *республика несет значительные потери своего репродуктивного, трудового, интеллектуального потенциала. Процессы в сфере межрегиональной миграции ставят перед республикой серьезные вызовы, связанные с сохранением, развитием и эффективным использованием человеческого потенциала.*

В условиях высокой безработицы, ограничения возможностей для реализации своего трудового потенциала, часть жителей республики вынуждена участвовать во временной трудовой миграции. Согласно социологическим данным, около 7% жителей РБ выезжают на несколько недель или месяцев на заработки, в т.ч. 4,7% – в регионы России, 2,3% – в населенные пункты республики. Кроме этого, более 8% жителей РБ участвуют в маятниковой миграции – ежедневно выезжают на работу или учебу из своих городов и сел.

Сельские жители составляют 70% участников вахтовой миграции и 80% – маятниковой. Распространенность вахтовой и маятниковой миграции среди сельского населения свидетельствует о кризисных явлениях в сферах социального и экономического развития, о крайне ограниченных возможностях для развития человеческого потенциала на селе.

Следующая характерная черта миграционных процессов в республике – крайне высокая дифференциация ее показателей. Наблюдается их сильный разброс между отдельными социально-экономическими зонами. Так, коэффициент общего миграционного прироста в

республике колеблется от 235 на 10 тыс. человек в центральной зоне до – 394 в северной. Колебания миграционного прироста трудоспособного населения еще более значительны. Его крайние значения составляют 335 и –624 в тех же центральной и северной зонах.

Среди семи социально-экономических зон республики только в одной, центральной, миграционные процессы носят позитивный характер (происходит прирост населения, в т.ч. трудоспособной ее части, незначителен отток населения за пределы республики). В других СЭЗ, особенно в северо-восточной, уральской и северо-западной, наблюдается значительный отток населения, преимущественно трудоспособного. Сельские, слабоурбанизированные территории республики теряют значительные человеческие ресурсы.

Указанные общие черты миграционных процессов в Башкортостане по своей направленности и содержанию схожи с теми, которые происходят во многих российских регионах. Это – миграционный прирост населения за счет стран ближнего зарубежья; усиление безвозвратной межрегиональной миграции; обезлюдение сельских территорий¹⁷.

В республике накоплен определенный опыт по разработке основных направлений миграционной политики. Во-первых, они обозначены в законодательных документах, направленных на решение вопросов социально-экономического развития. На федеральном уровне – в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.; на региональном – Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2020 г.¹⁸ В последнем одной из приоритетных направлений в области демографической политики указано «снижение миграционного оттока населения» путем «оптимизации миграционных процессов в целях компенсации депопуляционных потерь».

¹⁷ Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2008 г. /под общ. ред. А.Г. Вишневого и С.Н. Бобылева. М.: 2009. С. 80, 82; Народонаселение современной России: воспроизводство и развитие / под ред. проф. В.В. Локосова. М.: Экон-Информ, 2015. С. 14–19.

¹⁸ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. (утверждена Распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р); Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2020 г. (одобрена Постановлением Правительства РБ от 30 сентября 2009 г. № 370).

В двух зональных программах социально-экономического развития РБ – по Зауралью и северо-восточным районам – также поднимается проблема оттока населения в соседние регионы¹⁹.

Во-вторых, основные направления по регулированию миграционных процессов указаны в законодательных документах в области демографического развития – в Концепциях демографической политики Российской Федерации и Республики Башкортостан на период до 2025 г.²⁰. Если российская концепция делает акцент на вопросах международной миграции (необходимости привлечения высококвалифицированных иностранных работников и соотечественников, проживающих за рубежом; повышения миграционной привлекательности территорий, откуда происходит отток населения; создание условий для успешной адаптации и интеграции иностранных мигрантов в российское общество и др.), то в башкортостанской концепции на первое место ставятся вопросы межрегиональной миграционной убыли населения, необходимость создания для решения этого вопроса соответствующих социально-экономических условий. В концепции также ставится задача обеспечения рационального расселения мигрантов на территории республики».

Востребованные и актуальные для Башкортостана проблемы оттока населения и нерационального перераспределения трудовых ресурсов в республике, сформулированные в зональных программах территориального развития и Концепции демографического развития РБ остались в основном на уровне декларированных задач. Для их решения в республике не были созданы эффективные механизмы.

Важным шагом в развитии миграционной политики на федеральном и региональном

¹⁹ Среднесрочная комплексная программа экономического развития Зауралья Республики Башкортостан на 2011–2015 годы (утверждена Постановлением Правительства РБ от 24.02.2011 г. № 38); Среднесрочная комплексная программа социально-экономического развития северо-восточных районов Республики Башкортостан на 2011–2015 годы (утверждена Постановлением Правительства РБ от 09.11.2011 г. № 395) // Программы развития территорий Республики Башкортостан. URL: <http://prt.pravitelstvorb.ru/?cat=9> (дата обращения: 24.08.2015).

²⁰ Концепция демографической политики РФ на период до 2025 г. (утверждена Указом Правительства РФ от 9 октября 2007 г. № 1351); Концепция государственной миграционной политики РФ на период до 2025 г. (утверждена Президентом РФ от 13.06.2012 г.); Концепция миграционной политики РБ на период до 2025 г. (утверждена Постановлением Правительства РБ от 13.10.2015 г. № 446).

уровнях стало принятие концепций, непосредственно нацеленных на решение задач в области миграции²¹.

В Концепции миграционной политики РБ сформулированы основные направления миграционной политики, которые охватывают широкий круг вопросов:

- создание условий для сокращения оттока населения;
- стимулирование притока высококвалифицированных мигрантов;
- разработка социально-экономических мер по повышению миграционной привлекательности Республики Башкортостан;
- стимулирование возвращения выпускников учебных заведений-уроженцев Башкортостана, получивших образование в других регионах Российской Федерации и за рубежом;
- обеспечение рационального расселения мигрантов;
- развитие образовательной миграции и поддержка академической мобильности;
- создание условий для адаптации и интеграции иммигрантов, обеспечения толерантности местного населения переселенцам;
- обеспечение финансирования комплекса мер, направленных на стимулирование притока мигрантов (жилищное обустройство, занятость и др.);
- совершенствование механизмов профилактики, выявления и пресечения незаконной иммиграции.

Актуальная для республики проблема миграционной убыли населения сформулирована в Концепции миграционной политики РБ как одна из первоочередных задач. Отдельно выделены вопросы в области обеспечения рационального расселения мигрантов на территории республики (Вставка 7.5).

Реализация Концепции миграционной политики требует разработки стройной системы эффективных мероприятий, в первую очередь, в области занятости, жилищного обеспечения, образования, здравоохранения и др. Это требует слаженных, хорошо скоординированных действий со стороны органов государст-

²¹ Концепция государственной миграционной политики РФ на период до 2025 г. (утверждена Президентом РФ от 13.06.2012 г.); Концепция миграционной политики РБ на период до 2025 г. (утверждена Постановлением Правительства РБ от 13.10.2015 г. № 446).

венной и исполнительной власти, министерств и ведомств, общественных институтов. Разобщенность действий государственных и общественных структур может стать серьезным препятствием на пути разработки и реализации эффективных мер миграционной политики в республике. Создание единого координирующего органа по решению задач, обозначенных в Концепции миграционной политики РБ до 2025 г., может стать эффективным инструментом ее реализации.

Сегодня можно говорить о конкуренции российских регионов за человеческие ресурсы, в которой Башкортостан традиционно занимал позицию региона-донора. Это имеет далеко идущие негативные последствия в области человеческого развития. Сложившаяся миграционная ситуация требует от республики решительных действий по сохранению и развитию трудового, демографического и интеллектуального потенциала.



Глава VIII

ПОТЕНЦИАЛ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА



ПОТЕНЦИАЛ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

8.1. Структура и динамика развития малого и среднего предпринимательства

Эффективное социально-экономическое развитие региона во многом определяется темпами, масштабами развития и качественными характеристиками малого и среднего предпринимательства (далее – МСП), которые способствуют повышению уровня и качества жизни людей, формированию среднего класса, созданию условий для развития человеческого потенциала и является одним из стратегических направлений в экономике региона.

Доля малых и средних предприятий в ВРП составила в 2014 г. 21,5% (справочно: в странах с развитой экономикой их доля составляет более 50 % валового национального продукта). Налоговые поступления в консолидированный бюджет республики в 2014 г. составили 5 951,0 млрд рублей, для сравнения в 2013 г. – 5 513,7 млрд рублей, в 2012 г. – 5 228,0 млрд рублей¹.

По итогам 2014 г. в Башкортостане действовало более 129 тыс. субъектов малого и среднего предпринимательства, из них: 41 553 малых предприятий, 36 455 микропредприятий (включенных в малые), 314 средних предприятия, 87 323 индивидуальных предпринимателя.

ВСТАВКА 8.1

Субъекты малого и среднего предпринимательства

Субъекты малого и среднего предпринимательства – это хозяйствующие субъекты, отвечающие по своим характеристикам условиям, установленным Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»:

1) в уставном капитале суммарная доля участия Российской Федерации либо ее субъектов, муниципальных образований, иностранных юридических лиц, общественных и религиозных организаций, благотворительных и иных фондов не должна превышать 25%; доля участия, принадлежащая одному или нескольким юридическим лицам, не являющимся субъектами малого и среднего предпринимательства, не должна превышать 25% (данное условие действует для юридических лиц; кроме того в законе имеется ряд оговорок);

2) средняя численность работников за предшествующий календарный год не должна превышать следующие предельные значения средней численности работников для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства:

а) от 101 до 250 человек включительно для средних предприятий;

б) до 100 человек включительно для малых предприятий; среди малых предприятий выделяются микропредприятия – до 15 человек включительно.

Средняя численность работников микропредприятия, малого предприятия или среднего предприятия за календарный год определяется с учетом всех его работников, в т.ч. работников, работающих по гражданско-правовым договорам или по совместительству с учетом реально отработанного времени, работников представительств, филиалов и других обособленных подразделений указанных предприятий.

3) предельные значения выручки от реализации товаров (работ, услуг) без учета налога на добавленную стоимость для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства не превышают пороговые значения, установленные постановлением Правительства Российской Федерации от 9 февраля 2013 г. № 101:

- микропредприятия – 60 млн руб.;

¹ Государственная программа «Развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан». URL: <http://upprb.bashkortostan.ru/upload/docs/Godovoy%20doklad%202014.pdf> (дата обращения: 29.10.2015).

ВСТАВКА 8.1 (окончание)

- малые предприятия – 400 млн руб.;
- средние предприятия – 1000 млн руб.

Категория субъекта малого или среднего предпринимательства определяется в соответствии с наибольшим по значению условием по средней численности работников и выручке от реализации товаров (работ, услуг).

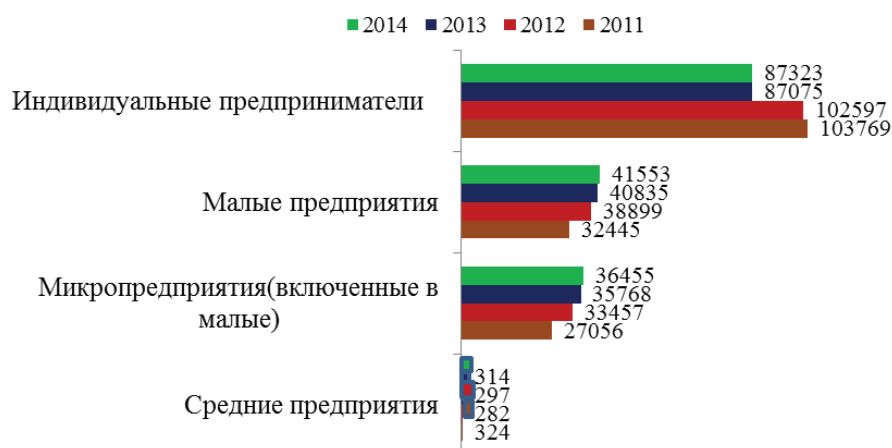
Источник: Федеральный закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 396-ФЗ).

По итогам 2014 года количество МСП увеличилось на 983 субъекта, в том числе: на 718 малых предприятий (из них 687 микропредприятий), на 17 средних предприятий и 248 индивидуальных предпринимателей (см. рис. 8.1.1).

Вместе с тем следует обратить внимание на то, что в группе «индивидуальные предприниматели» в период между 2011 г. и 2014 г. произошло существенное сокращение, а именно на 16 446 единиц.

Рис. 8.1.1

Число субъектов малого и среднего предпринимательства в РБ, на конец года, единиц



Источники: Малое и среднее предпринимательство в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2014. С. 128. Информация о развитии предпринимательства в Республике Башкортостан. URL: <https://tourism.openrepublic.ru/upload/iblock/5dc/informatsiya-o-razviti-predprinimatelstva-na-20-08-2015.docx> (дата обращения: 22.08.2015).

Это объясняется как увеличением размера страховых взносов в 2013 г.², так и экономической неопределенностью, которая наблюдается в последнее время³.

Данные табл. 8.1.1 показывают, что по числу малых предприятий на 10 000 человек населе-

ния Башкортостан находится в числе регионов-аутсайдеров ПФО, опережая лишь Республику Мордовию и Оренбургскую область. В целом динамика роста данного показателя для Башкортостана достаточно устойчивая.

Таблица 8.1.1

Динамика количества малых предприятий в регионах ПФО, на 10 000 человек населения

Субъект РФ	2000	2005	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2014 г. к 2000 г., в %
ПФО	42	53	83	96	113	120	126	124	295
Республика Башкортостан	35	48	63	77	80	96	100	102	291
Республика Марий Эл	55	63	79	84	101	110	126	138	251
Республика Мордовия	25	29	52	71	76	87	84	88	352
Республика Татарстан	43	49	72	118	121	125	129	127	295
Удмуртская Республика	50	53	110	126	132	129	134	143	286
Чувашская Республика	30	46	82	95	114	112	118	128	427
Пермский край	29	39	55	67	138	130	134	134	462
Кировская область	25	42	68	75	134	151	168	183	732
Нижегородская область	38	61	139	94	125	117	118	109	287
Оренбургская область	34	39	71	70	85	90	94	96	282
Пензенская область	41	58	69	94	93	126	128	119	290
Самарская область	84	91	124	146	149	162	166	146	174
Саратовская область	40	49	71	87	93	111	123	124	310
Ульяновская область	35	43	66	97	107	124	135	126	360

Источники: Стат. сборники «Регионы России. Социально-экономические показатели» за 2009–2014 гг. (Росстат); Основные показатели деятельности малых предприятий (включая микропредприятия). URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/reform/# (дата обращения: 26.09.2015).

² С 1 января 2013 г. сумма страховых взносов подлежащих уплате индивидуальными предпринимателями поднялась до 35,66 тыс. руб. (207% в сравнении с 2012 г.). Это повлекло за собой масштабное сокращение ИП. Поэтому с 1 января 2014 г. были введены новые правила расчетов взносов, направленные на смягчение негативных последствий повышения страховых взносов в 2013 г. Подробнее см., в частности Горюнова М. Страховые взносы для ИП: перезагрузка. URL: <http://www.garant.ru/article/487499/> (дата обращения: 05.09.2015).

³ Ежегодный доклад Уполномоченного по защите прав предпринимателей Гибадуллина Р.В. в РБ. URL: <http://upprb.bashkortostan.ru/upload/docs/Doklad%202013.pdf> (дата обращения: 05.09.2014).

ВСТАВКА 8.2

Средний размер субъектов малого и среднего предпринимательства

Согласно статистическим данным за 2008 и 2014 гг., средний размер субъектов МСП как в РФ, так и в РБ снижается (кроме малых предприятий). В то же время в РБ наблюдаются более высокие значения среднего размера субъекта МСП, чем в РФ (кроме индивидуальных предпринимателей).

Среднее число работников у субъектов МСП, человек

	ИП		микро- предприятия (до 15 человек)		малые предприятия (16–100 человек)		средние предприятия (101–250 человек)		МСП	
	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014
Российская Федерация	3,0	2,3	4,4	2,6	23,8	29,0	160,2	124,6	5,4	4,2
Республика Башкортостан	2,8	2,1	5,8	3,9	22,5	34,3	199,6	133,7	6,1	4,6

Источники:

1. Доклад о мерах по развитию малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации. Москва, Кремль, 2015 // URL: <http://asi.ru/upload/iblock/74e/Doklad%20k%20gossovetu.pdf> (дата обращения: 25.09.2015).
2. Основные показатели деятельности малых предприятий (включая микропредприятия). URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/reform/# (дата обращения: 26.10.2015).

Показатели уровня развития малого бизнеса входят в состав индексов ряда социально-экономических рейтингов регионов. Так, в рейтинге регионов РФ по качеству жизни (агентство «РИА Рейтинг»), наряду с показателями уровня экономического развития в целом, отдельно выделяется группа показателей «Развитие малого бизнеса». Это говорит об усилении роли малого предпринимательства в решении региональных проблем улучшения качества жизни – одного из важнейших признанных ООН индикаторов, характеризующих уровень развития стран и регионов.

В соответствии с оценкой экспертов агентства «РИА Рейтинг» по итогам 2014 г., первые позиции по качеству жизни занимают города Москва и Санкт-Петербург. Они возглавляют многие другие рейтинги социально-экономического развития регионов. В первую десятку входят такие экономически развитые регионы, как Республика Татарстан, Краснодарский

край, Тюменская, Нижегородская, Московская, Белгородская, Свердловская и Воронежская области.

Республика Башкортостан по обобщенному показателю в рейтинге 2014 г. занимала 19-е место (в 2013 г. – 20-е место, в 2012 г. – 19-е, в 2011 г. – 14-е) среди 85 субъектов Российской Федерации, а по развитию малого бизнеса – 11-е место⁴.

В 2014 г. по итогам оценки предпринимательских настроений в сегменте микро, малых и средних предприятий Республика Башкортостан заняла 1-е место по значению индекса «деловой активности» (60,8)⁵. Результаты данного исследования, отражающего мнение региональных предпринимателей, свидетельствуют о позитивном настрое субъектов МСП республики и активизации его поддержки региональными органами власти.

⁴ Рейтинг российских регионов по качеству жизни – 2014. URL: http://vid1.rian.ru/ig/ratings/life_2014.pdf (дата обращения: 13.09.2015)

⁵ Башкортостан занимает первое место по значению индекса «деловой активности». URL: http://www.pravitelstvorb.ru/press_office/newsline/detail.php?ID=6464 (дата обращения: 05.11.2014).

ВСТАВКА 8.3

Государственная поддержка малого и среднего предпринимательства в Башкортостане

Значимую роль в становлении малого и среднего предпринимательства играет государственная поддержка. В целом в республике в настоящее время предпринимаются конкретные шаги по совершенствованию нормативно-правовой базы, финансово-кредитной поддержки малых и средних предприятий; реализуются республиканская и муниципальные программы развития предпринимательства; налаживаются межрегиональные и международные контакты в сфере малого предпринимательства.

Отмечаются позитивные сдвиги в обеспечении благоприятного предпринимательского климата в республике:

1. Улучшается финансовая составляющая поддержки предпринимательского климата. Так, в 2013 г. государственная поддержка субъектов МСП из федерального и республиканского бюджетов составила 825 435,2 тыс. руб.

2. Осуществляется поддержка начинающих предпринимателей в приоритетных направлениях экономической деятельности, которую в 2011 г. получили 254 субъекта, в т.ч. 23 субъекта малого предпринимательства, учредителями которых являлись ранее зарегистрированные безработные граждане. Из общего количества получивших поддержку для начала бизнеса около 24% составляет молодежь до 30 лет.

3. Проводится целенаправленная работа по повышению эффективности муниципальных программ развития МСП. Начиная с 2011 г., принят курс на смещение структуры господдержки на муниципальный уровень, что соответствует положениям Федерального закона №131-ФЗ от 06.10.2003 г. (в ред. от 04.10.2014 г.) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». В 2013 г. 65% средств бюджета, предусмотренных для субсидирования бизнеса, распределялось через муниципальные образования.

4. Составлены бизнес-карты муниципальных образований, которые содержат сведения о свободных сырьевых и трудовых ресурсах, неиспользуемых производственных мощностях, объектах незавершенного строительства, транспортных коммуникациях и прочие данные, необходимые для принятия решений в отношении организации и развития хозяйствующих субъектов.

5. Предоставляются субсидии на возмещение части затрат при приобретении техники и оборудования по договорам лизинга, а также связанных с реализацией мероприятий по энергосбережению и присоединением к объектам электросетевого хозяйства. Такую субсидию в 2011 г. получили 146 хозяйствующих субъектов на общую сумму в 93,9 млн руб.

6. Внедрена система микрофинансирования. В 2013 г. займы получили 407 субъектов МСП на сумму более 277,9 млн руб.

7. Предоставляются гарантии и поручительства по обязательствам субъектов МСП, которыми в 2012 г. воспользовались 117 предпринимателей. Им было предоставлено поручительство на сумму 770,2 млн руб., что позволило привлечь более 1 294,4 млн руб. кредитных ресурсов (454,2 млн руб. в 2011 г.).

8. Обеспечивается создание и сохранение рабочих мест в сфере МСП. В 2013 г. удалось создать более 2 тыс. и сохранить более 13 тыс. рабочих мест.

9. С целью повышения правовой и финансовой грамотности населения и субъектов малого и среднего бизнеса продолжается работа по реализации проекта по созданию Информационно-консультационных центров (ИКЦ) на базе офисов Сбербанка.

10. На муниципальном уровне проводятся бесплатные краткосрочные образовательные курсы для начинающих предпринимателей, обучающие семинары.

11. Проходят форумы-выставки, круглые столы, семинары, конференции и другие мероприятия, посвященные вопросам развития и совершенствования МСП.

12. Создан институт бизнес-омбудсмена – Уполномоченного по защите прав предпринимателей (2011 г.).

13. Расширились возможности участия субъектов МСП в льготной приватизации, обеспечена гарантия неизменности предельных показателей передаваемых площадей (до 2 тыс. кв. м) и срока рассрочки по платежам (до 7 лет). Благодаря принятию Закона РБ № 360-з от 04.02.2011 г. «О регулировании отдельных вопросов отчуждения недвижимого имущества, находящегося в

ВСТАВКА 8.3 (окончание)

государственной собственности Республики Башкортостан или в муниципальной собственности и арендуемого субъектами малого и среднего предпринимательства».

14. Принимаются конкретные меры по улучшению государственно-частного взаимодействия в сфере предпринимательства. Так, 19 ноября 2011 г. принят Указ Президента Башкортостана «О мерах по устранению административных барьеров для субъектов МСП на территории Республики Башкортостан» и т.д.

Источники:

Государственная программа «Развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан» на 2013–2018 гг. (в ред. Постановления Правительства РБ от 11.03.2014 № 94).

Уфимская служба занятости приглашает на бесплатные курсы по основам предпринимательской деятельности. URL: <http://www.bashinform.ru/news/604908/> (дата обращения: 05.09.2014).

Несмотря на достигнутые успехи в улучшении предпринимательского климата, эксперты отмечают известную общероссийскую проблему – инертность системы государственного управления и регулирования, которая очень медленно реагирует на импульсы, идущие уже не только от бизнес-сообщества, но и от руководства страны и республики. Отсутствие координации между различными министерствами и ведомст-

вами, отвечающими за развитие бизнеса, может серьезно помешать реализации установок Президента РФ о создании к 2020 г. 25 млн рабочих мест и 50 % занятых в сфере малого и среднего бизнеса. Следует заметить, что в данном случае говорится не просто о создании новых рабочих мест, а о развитии и модернизации высокотехнологичных (высокопроизводительных и высококвалифицированных) рабочих мест⁶.

⁶ Ежегодный доклад Уполномоченного по защите прав предпринимателей Гибадуллина Р.В. в Республике Башкортостан в 2013 году. URL: <http://upprb.bashkortostan.ru/upload/docs/Doklad%202013.pdf> (дата обращения: 25.10.2015).

ВСТАВКА 8.4

Президент России В.В. Путин о развитии малого и среднего бизнеса в РФ

В Кремле под председательством В.В. Путина состоялось заседание Государственного совета, на котором рассматривался комплекс мер по развитию малого и среднего предпринимательства. В числе вынесенных на обсуждение тем – повышение эффективности государственной поддержки малого бизнеса, расширение доступа предпринимателей к кредитным ресурсам, решение проблем, связанных с кадровым обеспечением, налоговым и правовым регулированием, в т.ч. трудовых отношений, проведением проверок со стороны контрольно-надзорных органов [1].

Развитие малого и среднего предпринимательства президент страны назвал одним из ключевых условий обновления экономики страны.

Последние годы в России значительно улучшился деловой климат. Созданы основы господдержки малого и среднего бизнеса – упрощенное налогообложение, система грантов, микрозаймы, гарантии, кредиты на льготных условиях, расширен доступ к госзакупкам. Но такой бизнес развивается по-прежнему медленно, представлен индивидуальными предпринимателями и микропредприятиями. Его вклад в ВВП – не больше 21 %. В других же странах с развитой экономикой – 50% и более, сравнил президент. Крайне невелик и показатель инвестиций в основной капитал – всего 6% от их объема по стране.

«Люди не спешат браться за создание своего бизнеса», – констатировал глава государства. Лишь около 6 % граждан – начинающие предприниматели или владельцы нового дела. «Молодежь предпочитает госслужбу, работу в местных органах власти или крупных компаниях с госчастью». Есть тенденция к оттоку работников из малых и средних предприятий.

«Для бизнеса нужны решительность, специфичные знания, упорство, умение продвигать идеи и проекты». Такие люди есть, но если они не стремятся реализовать свои способности, значит «риски и преграды перевешивают стимулы и возможности, отсутствуют понятные, предсказуемые правила игры, а система поддержки недостаточно эффективна и доступна».

«Нужны комплексные меры, затрагивающие весь средний и малый бизнес, способные обеспечить реальную поддержку и поощрить частную деловую инициативу», – считает В.В. Путин. Важно утвердить ценности предпринимательства в обществе, понимание особой роли такого труда как одного из важнейших ресурсов развития страны.

«Создание благоприятной деловой среды в каждом регионе и муниципалитете – ключевое условие развитие малого и среднего бизнеса». Без этого никакие льготы, преференции и гранты не помогут.

По опросам, значительное число компаний считают административные барьеры тяжелым бременем. «Надо честно, без ссылок на объективные трудности, проанализировать положение дел в каждом регионе не для отчета, а для дела, устранить все препятствия для бизнеса».

Нужен значительный рост доли малого и среднего бизнеса в экономике, убежден глава государства. Сейчас в этой сфере занято 18 млн человек. В правительстве и в регионах должны быть спецподразделения, следует назначить персонально отвечающих за решение этой проблемы. «Все механизмы должны быть прозрачными, не нужно создавать структуры, которые бы с бизнесом работали, вымогая что-то».

Надо разработать целевые показатели как на региональном, так и на федеральном уровне в разрезе по годам.

«Начинать свой бизнес должно быть легко, а рисковать и ошибаться – нестрашно», – сказал президент.

Идею с двухлетними налоговыми каникулами для всех, кто начинает свое дело, глава государства предложил еще продумать, т.к. есть вероятность нечестного ведения дел – можно каждые два года создавать новое предприятие.

Затронул глава государства и вопросы проверок контролирующими органами. «Предприниматель не должен жить в постоянном ожидании, что к нему нагрянут с очередной проверкой, а любые его действия можно подвести под статью или штраф». Нормативную базу нужно совершенствовать, «чтобы не было крючков, позволяющих чиновникам держать бизнес в черном теле» [2].

Источники:

1. Русское агентство новостей. URL: [http://новости-россии.ru-an.info/новости/заседание государственного совета россии по вопросам развития малого и среднего бизнеса /](http://новости-россии.ru-an.info/новости/заседание_государственного_совета_россии_по_вопросам_развития_малого_и_среднего_бизнеса/) (дата обращения: 23.10.2015).
2. Российская газета. URL: <http://www.rg.ru/2015/04/07/gossovet-site.html> (дата обращения: 23.10.2015).

Особую роль малого и среднего предпринимательства в социально-экономическом развитии республики в условиях рыночной системы хозяйствования определяют следующие факторы:

- увеличение доли среднего класса, самостоятельно обеспечивающего собственное благосостояние и достойный уровень жизни и являющегося главной стабилизирующей силой гражданского общества;
- наличие в секторе малого и среднего предпринимательства большого потенциала для создания новых рабочих мест, снижения уровня безработицы и социальной напряженности в обществе;
- изменение жизненных ориентиров населения;
- гибкость и способность малого и среднего предпринимательства быстро трансформировать структуру производства, оперативно создавать и применять новые технологии и научные разработки⁷.

В то же время существуют определенные институциональные ограничения, препятствующие успешной реализации потенциала территорий Республики Башкортостан, основными из которых являются:

- слабая материальная база малых предприятий и недостаточность собственного обеспечения исполнения обязательств по кредитному договору;
- проблема доступности кредитов из-за высоких по сравнению с доходностью бизнеса ставок платы за кредитные ресурсы и жестких требований банков к залоговому обеспечению;
- высокие издержки при «вхождении на рынок» для начинающих субъектов малого предпринимательства, в т.ч. высокая арендная плата за нежилые помещения, трудности при решении вопросов доступа к инженерным сетям;

- проблемы продвижения продукции на региональные и международные рынки;
- недостаточное внимание со стороны органов местного самоуправления Республики Башкортостан к вопросам развития малого и среднего предпринимательства;
- недостаток квалифицированных кадров.

8.2. Трудовые ресурсы и занятость в сфере малого и среднего предпринимательства

Субъекты малого и среднего бизнеса играют важную роль в обеспечении занятости населения как экономическую (через создание рабочих мест), так и социальную: массовое создание рабочих мест приводит к снижению социально негативных процессов на рынке труда, ослаблению безработицы, способствует повышению доходов и уровня жизни населения.

Экономическая роль малого бизнеса возрастает в связи с переходом рынков труда в развитых странах от называемого «индустриального» типа занятости к «сервисному», в котором важными компетенциями становятся способности формировать и удовлетворять запросы потребителей. В современной экономике это, как правило, – малый и средний бизнес в сфере услуг. Это утверждение справедливо и для Республики Башкортостан. Услуги – сфера деятельности, в которой активно действуют малые и средние предприятия РБ, особенно – индивидуальные предприниматели (3/4 замещенных рабочих мест учтены в отраслях сектора услуг). Сравнение с соседними регионами указывает на схожую структуру распределения рабочих мест в МСП (см. табл. 8.2.1).

⁷ Государственная программа «Развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан» на 2013–2018 гг. (в ред. Постановления Правительства РБ от 11.03.2014 № 94).

Таблица 8.2.1

**Среднесписочная численность работников (без внешних совместителей)
на предприятиях МСП РБ, тыс. человек**

	2010	2011	2012	2013	2014
Всего	461,7	446	490,8	442,7	420*
Средние предприятия	52,8	49,6	41,0	38,2	22,1*
Малые предприятия – всего	246,6	258,5	299,3	301,7	305,6
в том числе микропредприятия	71,9	84,5	128,8	133,6	137,3
Занятые в сфере индивидуального предпринимательства, всего**	153,4	137,9	150,5	102,8	136,5
<i>в том числе:</i>					
индивидуальные предприниматели	56,0	65,3	74,5	63,5	65,8
наемные работники	74,1	45,2	51,5	29,0	48,6

* данные приблизительные

** включая индивидуальных предпринимателей, наемных работников, партнеров, помогающих членов семьи.

Источник: Малое и среднее предпринимательство в России. 2014: стат. сб./ Росстат. М., 2014 (Приложение «Субъекты Российской Федерации»); Малое и среднее предпринимательство в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2014; Институциональные преобразования в экономике. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/reform/# (дата обращения: 25.10.2015).

С 2010 г. произошло резкое снижение количества занятых на средних предприятиях, существенно возросла численность занятых на малых предприятиях, особенно на микропредприятиях, постепенно снизилась доля занятых в сфере индивидуального предпринимательства. Численность наемных работников в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица сократилась с 74,1 тыс. человек в 2010 г. до 48,6 тыс. человек в 2014 г. (на 34 %) (см. табл. 8.2.1).

В малом и среднем бизнесе Башкортостана в 2014 г. работало 23,8% занятого населения в экономике (см. табл. 8.2.1, Приложение 8.2.1). Средние предприятия играют все меньшую роль в обеспечении региона рабочими местами (снижение с 3,5% в 2010 г. до 2,2% в 2013 г., что в целом соответствует общероссийской тенденции). Роль малого бизнеса остается значительной. Это связано с его особенностью – способностью создавать большее (по сравнению с крупным бизнесом) количество рабочих мест при меньших затратах капитала.

Таблица 8.2.2

**Число замещенных рабочих мест субъектов МСП по секторам экономики
в Республике Башкортостан в 2010 г.**

	Сектор		
	аграрный	индустриальный	услуг
<i>тысяч мест</i>			
Группа «Субъекты МСП – юридические лица»	41,1	101,5	165
Группа «Индивидуальные предприниматели (без образования юридического лица)»	12,3	27,6	122,7
<i>в % к общему числу в группе</i>			
Группа «Субъекты МСП – юридические лица»	13,4	33,0	53,6
Группа «Индивидуальные предприниматели (без образования юридического лица)»	7,6	17,0	75,5

Источник: Итоги сплошного федерального статистического наблюдения за деятельностью субъектов малого и среднего предпринимательства за 2010 год. В 3 т. / Федер. служба гос. статистики. М.: ИИЦ «Статистика России», 2012. (Т. 1: Юридические лица и физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (сводные итоги). 135 с.). С. 42–43.

Бизнес-практика последних лет показывает, что из всех создаваемых в России предприятий малого бизнеса только 3,4% удается продержаться на рынке дольше трех лет. Фаза «становления бизнеса» является наиболее сложной для всех компаний. Основная причина банкротства на стартовом этапе – недостаточность бизнес-компетенций, отсутствие элементарных основ бизнес-планирования, незнание или недопонимание особенностей налогообложения в малом бизнесе, регистрации малых предприятий и лицензирования. С целью ликвидации подобных пробелов в человеческом капитале потенциальных предпринимателей проводятся бесплатные курсы-консультации по основам предпринимательской деятельности. Подобные программы обучения проводятся и в РБ. Так, в 2013 году в Уфе слушателями бесплатных курсов стали 182 человека, из них 60% – женщины, 44% – молодежь до 30 лет, более 70% имели высшее образование⁸.

В развитии человеческого потенциала более серьезной и системной для МСП представляется проблема нарастания дефицита высококвалифицированных кадров. Вторичная и неформальная занятость на малых предприятиях, равно как нестандартные формы занятости имеют как положительные, так и отрицательные последствия: гибкость, мобильность трудовых ресурсов малого и среднего бизнеса приводит к повышенной текучести кадров в этой сфере, нестабильности системы «наставничества», передачи опыта на производстве.

В сложившихся условиях, говоря о необходимости масштабной подготовки профес-

сиональных кадров для промышленности и сектора услуг, ряд экспертов склоняется в сторону более широкого внедрения параллельного (дуального) профтехобразования в учебных заведениях и непосредственно на производстве. Система дуального профтехобразования (сочетание практической подготовки на предприятии и обучения в профессиональной школе), которая максимально сближена с реальной экономикой, получила широкое распространение в Германии и в настоящее время является образцом для всего Европейского Союза. В случае с Россией широкое внедрение модели дуального образования важно для развития малого и среднего бизнеса. По мнению специалистов: «Эта модель позволит расширить сеть партнеров-поставщиков в лице малых и средних предприятий»⁹.

Государственная политика в сфере занятости в малом бизнесе отражена в государственной программе «Развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан» на 2013–2018 гг. В результате ее реализации ожидается выполнение среди прочих такого целевого индикатора, как увеличение доли среднесписочной численности работников (без внешних совместителей) субъектов МСП в среднесписочной численности работников (без внешних совместителей) всех предприятий и организаций до 25%. Данная прогнозная планка представляется явно недостаточной в свете целевого ориентира федеральной «Стратегии-2020» об увеличении к 2020 г. доли занятых в сфере малого и среднего бизнеса до 50%.

ВСТАВКА 8.5

Новые подходы к поддержке развития малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан

В настоящее время в России сформирован комплекс мер поддержки МСП (финансовая, информационная, консультационная, имущественная, образовательная, институциональная и другие формы поддержки МСП), ориентированный, в первую очередь, на снижение издержек и рисков для малого и среднего предпринимательства.

Однако проводимая в последние годы активная государственная политика поддержки МСП является несистемной и противоречивой. МСП в РФ, в частности и в РБ, так и не стал локомо-

⁸ Уфимская служба занятости приглашает на бесплатные курсы по основам предпринимательской деятельности. URL: <http://www.bashinform.ru/news/604908/> (дата обращения: 05.11.2014).

⁹ Подробнее см.: Чичкин А. Растет дефицит кадров в традиционных отраслях // Российская Бизнес-газета – Карьера и менеджмент № 943 от 15 апреля 2014 г. URL: <http://www.rg.ru/2014/04/15/deficit.html> (дата обращения: 05.11.2014).

ВСТАВКА 8.5 (окончание)

тивом экономического роста, его вклад в ВВП и ВРП не является определяющим. Такие точки роста МСП, как рост внутреннего потребительского спроса и государственного спроса, отложенный спрос, благоприятные мировые и региональные тренды, в данный момент исчерпали свой потенциал.

Необходимо переломить текущую ситуацию в развитии МСП путем выявления перспективных возможностей субъектов МСП в отраслевых и региональных разрезах и упрощения условий реализации предпринимательского потенциала. Поэтому целесообразно уделить внимание взаимоувязке направлений и форм поддержки МСП с отраслевыми стратегиями и стратегиями социально-экономического развития регионов, взаимодействию между субъектами МСП, кооперации МСП с крупным бизнесом.

Поддержка МСП должна быть ориентирована на ряд новых принципов, отвечающих современным стандартам ведения бизнеса:

- использование современных информационных технологий (on-line сервисы, Big Data);
- прозрачность государственной поддержки МСП (публикация всех полученных результатов поддержки МСП, проведение оценки регулирующего воздействия и оценки фактического воздействия, обеспечение общественного контроля);
- ориентация на современные требования нового поколения предпринимателей – поколения «игрек».

Возможно, окажется весьма востребованной «Интерактивная карта предпринимателя РБ», которую можно разработать и внедрить, заимствуя успешный китайский опыт создания информационных платформ.

«Интерактивная карта предпринимателя РБ» позволит потенциальным и действующим предпринимателям:

- получить полную информацию по конкретной территории и сделать выбор наиболее привлекательных территорий для развития своего бизнеса;
- определить, какая деятельность наиболее востребована и перспективна на конкретной территории.

Это позволило бы повысить эффективность использования местных ресурсов, создать базы данных свободных нежилых помещений, трудовых, производственных и иных ресурсов для МСП, в том числе и социального предпринимательства.

Литература:

1. Материалы дискуссии Диспут-клуба АНЦЭА «Нужно ли поддерживать малый бизнес в России?» // Москва, 15 октября 2015 года. URL: <http://arett.ru/ru/disput/> (дата обращения: 20.10.2015).

Г.И. Брялина, к.э.н.,

доцент экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова

К позитивным моментам в республиканской Программе развития МСП можно отнести наличие в финансовом плане такой статьи, как «субсидирование части ранее понесенных затрат субъектов МСП, связанных с оплатой образовательных услуг (подготовка, переподготовка, повышение квалификации рабочих кадров)». Прогнозируемый объем финансирования на период 2013–2018 гг. – 3,4 млн руб. Кроме того, в целях содействия развитию молодежного предпринимательства на тот же период запланировано финансирование следующих мероприятий:

- проведение олимпиады по основам предпринимательства среди старшеклассников (870 тыс. руб.);

- проведение тренинговых и образовательных мероприятий для обучающихся общеобразовательных организаций (550 тыс. руб.);

- проведение анкетирования молодежи в образовательных организациях в целях сбора заявок на участие в Программе и составления базы данных молодых людей, желающих открыть собственное дело (1 450 тыс. руб.);

- проведение модульных образовательных программ по основам предпринимательства и бизнес-планирования, направленных на создание участниками Программы собственного бизнеса (6 600 тыс. руб.).

Запланированные меры должны способствовать повышению на республиканском уровне привлекательности предпринимательской деятельности, и сформировать благоприятные условия для реализации предпринимательского потенциала населения. Важно в этой связи, что Правительство РФ утвердило изменения в распределении субсидий регионам в рамках государственной программы «Эконо-

мическое развитие и инновационная экономика», согласно которым размер федеральных субсидий Башкортостану на реализацию подпрограммы «Развитие малого и среднего предпринимательства» увеличен с 410 млн до 1 146 млн руб.¹⁰. На повестке остается вопрос аудита понесенных расходов, качества проведенных мероприятий, их результативности.

ВСТАВКА 8.6

Системные проблемы-решения предпринимательства в Республике Башкортостан

<i>в области регулирования МСП</i>	
<i>проблемы</i>	<i>решения</i>
Отсутствие отлаженного механизма по открытию бизнеса: нет инфраструктуры поддержки бизнеса на уровне муниципальных образований, инвестиционных паспортов, перечня востребованных направлений развития услуг, производств и переработки.	Разработать программы развития малого бизнеса в каждом муниципальном образовании в рамках Стандарта повышения деловой активности.
<i>в области регулирования налогообложения</i>	
<i>проблемы</i>	<i>решения</i>
Недопущение ухудшения условий для предпринимательской деятельности в условиях сложившейся экономической ситуации.	В связи с увеличением кадастровой стоимости необходимо внести изменения в Закон РБ «О налоге на имущество организаций» с учетом необходимости поэтапного перехода к увеличению налоговых ставок, предложение: предусмотреть налоговые льготы организациям, использующим специальные налоговые режимы.
<i>в области регулирования энергетики и естественных монополий</i>	
<i>проблемы</i>	<i>решения</i>
Отсутствие технологической возможности подключения объектов к сетям инженерно-технического обеспечения. Подключение предприятия к технологическим сетям требует у предпринимателя непомерно высоких расходов и больших затрат времени.	Провести анализ ценообразования при подключении к коммунальным сетям, принять меры по снижению стоимости.
<i>в области регулирования коррупции в правоприменительной практике</i>	
<i>проблемы</i>	<i>решения</i>
Несоблюдение органами местного самоуправления административных регламентов при оформлении правоустанавливающих документов на землю (заключение договоров аренды), разрешительной документации на строительство, ввод в эксплуатацию завершенных строительством объектов (сроки, истребование излишних документов), подключение к инженерным сетям и т.п. из-за бездействия и волокиты муниципалитетов.	Органам государственной власти, органам местного самоуправления, предоставляющим государственные, муниципальные услуги разработать упрощенные варианты административных регламентов (меньше процедур, комплектов документов, уменьшение сроков исполнения каждой из административных процедур). Упрощенные административные регламенты необходимо довести до предпринимателей, разместить в информационных системах и в сети Интернет, издать в виде сборников.

Источник: Из Доклада Р.В. Гибадуллина Уполномоченного по защите прав предпринимателей о соблюдении прав и законных интересов субъектов предпринимательской деятельности в Республике Башкортостан в 2014 году.

¹⁰ Размер федеральных субсидий Башкирии на развитие малого и среднего бизнеса превысил 1 млрд руб. URL: <http://www.bashinform.ru/news/658195/#> (дата обращения: 05.11.2014).

ВСТАВКА 8.7

Три точки опоры предпринимательства в РБ

Сегодня завершается формирование принципиально новой для нашего региона системы взаимодействия власти и бизнеса. Ее базовые части состоят из трех элементов — Координационного совета по предпринимательству при Президенте Республики Башкортостан, Государственного комитета Республики Башкортостан по предпринимательству и туризму и Фонда развития и поддержки малого предпринимательства Республики Башкортостан. Включение в эту триединую систему органа государственной власти в статусе госкомитета, безусловно, придало уверенности предпринимателям.

С точки зрения развития республики основные задачи сводятся к простой формуле: за четыре года увеличить объемы товаров и услуг в сфере малого бизнеса в два раза.

По факту это означает, что предыдущий рост на уровне 5–7 % в год уже никого не устраивает — для реализации президентского задания необходимо выходить на уровень, как минимум, 33–35% годового прироста. Понятно, что традиционные подходы качественного, принципиального роста не дадут: экстенсивный рост практически исчерпан и уже обозначенный прирост в 5% — скорее технический, нежели развивающий.

Выполняя задачу удвоения объемов, необходимо столь же значительно поднимать число предприятий и предпринимателей. В два раза не арифметически, поскольку существующие предприятия тоже должны наращивать объемы производства и оказания услуг. Но в любом случае — та часть задачи, которая касается увеличения численности занятого в МСБ населения, представляется наиболее сложной.

Поначалу стремление иметь собственный бизнес было относительно массовым, но затем реалии жизни показали, что предпринимательство — удел не для каждого. Но еще более сильное негативное влияние оказывает общественный настрой. По опросам авторитетных исследовательских центров, престиж предпринимательства не только не растет, а скорее даже падает. Сегодня доля тех, кто желал бы начать и развивать собственное дело, не превышает 5%. Ситуация значительно усложнилась, причем ощущение негатива нарастает не только в предпринимательской среде.

Казалось бы, бизнес — занятие сколь сложное, столь и увлекательное, поэтому должно быть уделом молодых. Однако значительно упал процент молодежи, желающей заняться собственным бизнесом. По разным оценкам (НАФИ, РОМИР и другие исследователи), этот показатель буквально за пару лет снизился с 8–10% до 2–3%. Видимо, молодое поколение начинает терять уверенность в рынке как механизме, боится лишних рисков, перекладывая их на общество в целом.

Настораживают данные и по нашей республике. Недавно Фонд развития и поддержки предпринимательства РБ провел собственный опрос. Выяснилось, что лишь 28% предпринимателей считают, что обладают достаточными знаниями и опытом для ведения собственного дела. Этот показатель один из самых низких, если сравнивать с подобными исследованиями по другим странам. В США, например, 55,7% населения уверены в своих предпринимательских способностях, в странах БРИКС значение этого показателя составляет 46,8%. Почему так происходит? Видимо, следует иметь в виду резкую смену «правил игры во время самой игры», а именно: несовершенство законодательства, факты коррупции, непредсказуемость налоговой политики. В итоге предприниматель оказывается не готовым к работе в изменяющемся экономическом климате, перестает верить не только власти, но и самому себе, своим возможностям и способностям. Как итог на 1 января 2014 г. число ликвидированных индивидуальных предпринимателей более чем в 2 раза превышает число вновь зарегистрированных.

Госкомитет РБ по предпринимательству и туризму вплотную занимается подготовкой системы обучения предпринимателей. Не разовыми мероприятиями, лекциями или тренингами, а именно системой. Она будет многоуровневой, от начинающих предпринимателей до опытных бизнесменов — потому что на каждом уровне бизнеса нужны новые уровни знаний и профессиональной подготовки. Соответственно, будут разными и планы, и форматы обучения. Мы планируем приглашение не только отечественных, но и зарубежных бизнес-тренеров, специалистов разного экономического или производственного профиля.

ВСТАВКА 8.7 (окончание)

Убежден, что в содружестве с Торгово-промышленной палатой республики, республиканским и городскими сообществами предпринимателей мы сформируем действительно эффективные, востребованные бизнесом обучающие профессиональные программы.

Наиболее эффективно наше воздействие будет проявляться в выборе и поддержке тех направлений, по которым мы вправе ожидать взрывного роста. Мы должны в самом ближайшем будущем определить те пять-шесть «локомотивов», которые потянут за собой все предпринимательское сообщество, позволят не только создавать новые рабочие места и наращивать объемы производства, но и по закону обратной связи давать синергетический эффект для экономики в целом.

Источник: Из интервью с председателем Государственного комитета Республики Башкортостан по предпринимательству и туризму Вячеславом Гилязитдиновым // Газета «Предприниматель Башкортостана», № 1(1), ноябрь 2014.

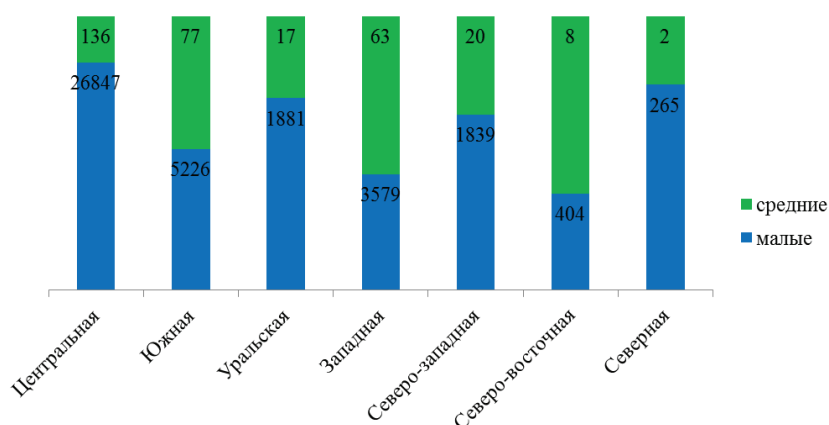
Малое и среднее предпринимательство в социально-экономических зонах Башкортостана развито неравномерно. Лидируют по развитию центральная, южная и западная зоны. Здесь производится большая часть продукции малых и средних предприятий республики. Поскольку именно в этих зонах располагается наиболее развитый хозяйственный комплекс и сосредоточено около 90% экономического потенциала республики. Среди городов и районов РБ в 2013 г. наиболее привлекательна для малых и средних предприятий

бизнес-среда в городах Уфа (121 средних и 24 740 малых предприятия), Стерлитамак (24 средних, 2 171 малых), Нефтекамск (8 средних, 1 096 малых), Салават (15 средних, 1 029 малых), а также в Туймазинском районе (12 средних, 1 144 малых)¹¹.

Обратная картина наблюдается в северной и северо-восточной экономической зонах, которые являются преимущественно сельскими районами (см. рис. 8.2.1).

Рис. 8.2.1

Количество субъектов малого и среднего предпринимательства по социально-экономическим зонам РБ за 2013 г.



Источник: Малое и среднее предпринимательство в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2014.

¹¹ Малое и среднее предпринимательство в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2014.

МСП является предметом особого интереса и внимания государственных структур управления. Бизнес обеспечивает значительный вклад в общественное производство и развитие экономики, является источником приращения доходов бюджетов муниципального и регионального уровня, а также решает важную социальную задачу обеспечения занятости населения и рост его благосостояния в административно-территориальных образованиях как в городе, так и на селе.

Уровень развития МСП является одним из ключевых индикаторов эффективности деятельности муниципальных органов власти. В число показателей, измеряющих уровень развития МСП на муниципальном уровне входят: 1) доля вновь созданных в течение года субъектов МСП, которым оказана поддержка в рамках муниципальной программы развития МСП; 2) число субъектов МСП в расчете на 10 тыс. человек населения; 3) доля среднесписочной численности работников МСП в среднесписочной численности работников всех предприятий и организаций. Анализ этих индикаторов показал, что, во-первых, в целом по Республике Башкортостан отмечается рост численности работников на этих пред-

приятиях, что связано с реализацией государственной поддержки предпринимательства; во-вторых, малый бизнес регионе пока успешно развивается только в секторе услуг, характеризующийся большей динамичностью и персонафицированностью.

При этом, важнейшей задачей в области развития малого и среднего бизнеса, является повышение устойчивости организаций малого и среднего бизнеса, создающих новые рабочие места. В настоящее время, наибольший дефицит достойного труда (социальная защищенность, безопасность труда, справедливая и регулярная оплата труда, и стабильность рабочего места) наблюдается именно в сфере малого и среднего бизнеса. Жесткая конкуренция и современные условия функционирования малого бизнеса часто приводят к разорению малых предприятий и потере созданных рабочих мест еще в фазе стартапа.

Решение данной общественно значимой задачи, безусловно, требует обеспечения четких, честных и стабильных «правил игры», основанной на эффективном взаимодействии бизнеса и власти.

ВСТАВКА 8.8

Взаимодействие бизнеса и власти в Республике Башкортостан

Роль власти сводится не только к созданию внятной законодательной базы. Помимо этого следует обеспечить справедливый правовой и административный климат для бизнеса. Очень важно создание позитивного образа предпринимателей в средствах массовой информации. Немаловажным фактором взаимодействия власти и бизнес-сообщества является прозрачность, справедливость и доступность государственной поддержки предпринимателей.

В рамках работы Координационного совета по предпринимательству при Президенте Республики Башкортостан Фонд развития и поддержки малого предпринимательства Республики Башкортостан проводил опрос среди предпринимателей по основным вопросам и проблемам ведения бизнеса.

Если отталкиваться от «общей картины», то мы зафиксировали снижение уверенности сограждан в своих силах. Развитию малого и среднего бизнеса очень мешают административные барьеры, коррупция и несовершенство законодательства, а также такие серьезные экономические факторы, как проблема формирования стартового капитала, высокие ставки по кредитам и высокие налоги.

Выполнение формализованных требований законодательства для МСП является сложным, трудоемким и дорогостоящим. В последние годы проводится регуляторная реформа, в ходе которой были выявлены и устранены многие правовые документы, которые дублируют или противоречат друг другу. Для упрощения процедур оформления документов в различных сферах предпринимательства начато внедрение принципа «единого окна», что уже реализуется при регистрации предприятий.

ВСТАВКА 8.8 (окончание)

Для многих МСП главными барьерами являются инспекции и проверки деятельности предприятий и процедуры, связанные с уплатой налогов. Предприниматели считают, что главной предпосылкой решения проблемы инспекций и проверок должно стать их более четкое законодательное регламентирование, а также устранение коррупции. В частности, одним из простых, но действенных инструментов регулирования инспекций и проверок было бы обязательное ведение на предприятии журнала регистрации проверок.

Исходя из основных барьеров, препятствующих развитию малого и среднего предпринимательства, наиболее эффективными инструментами поддержки мы считаем понижение налоговых ставок и освобождение от уплаты налогов в зависимости от категории налогоплательщика.

Приоритетными задачами для роста малых и средних предприятий является снижение ставок по кредитам, облегчение доступа к финансовым ресурсам, увеличение финансирования госпрограмм. В настоящее время для большинства МСП республики проблема доступа к финансам остается одной из наиболее острых.

Также среди первоочередных задач следует считать создание инфраструктуры развития бизнеса финансовой, информационной, физической...

Необходимо создавать бизнес-инкубаторы, технопарки, нужно обучать, курировать и информировать начинающих предпринимателей, развивать институт «наставничества». Столь же важна и финансовая поддержка предоставление грантов и субсидий. Необходимо культивирование финансовой грамотности, особенно таких параметров, как бизнес-планирование, бухгалтер, основы предпринимательства.

Коллективное мнение бизнес-сообщества сводится к ряду важных замечаний. Во-первых, необходимо усиление роли общественных организаций, координационных или совещательных органов в области развития малого и среднего предпринимательства, выстраивание конструктивного диалога власти и бизнеса.

Кроме того, остро необходимо качественное, справедливое и предсказуемое законодательство, предсказуемая фискальная политика государства, введение моратория на принятие нормативных актов в сфере налогового регулирования, ухудшающих положение предпринимателей. С организационной точки зрения необходим отдельный государственный орган, ответственный за единую стратегию развития малого и среднего предпринимательства в России.

Источник: Из интервью с Д.М. Мусиным, членом Общественной палаты Республики Башкортостан, генеральным директором Фонда развития и поддержки малого предпринимательства Республики Башкортостан / Газета «Предприниматель Башкортостана» // «Бизнес: рецепты терапии». № 1(1), ноябрь 2014.

8.3. Социальный портрет предпринимателя

Социальный портрет предпринимателя составлен по данным социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан» (ИСППИ РБ, 2015)¹². Из общего массива данных для анализа были отобраны респонденты, работающие на себя как индивидуальные или частные предприниматели, владельцы бизнеса, фермеры. Из 69,9% респондентов – городские предприниматели, 30,1% – сельские. Традиционно как в городе, так и в сельской местности

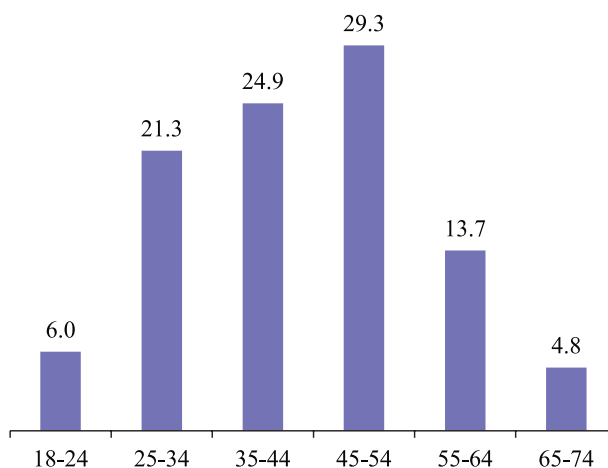
предпринимателей-мужчин больше (61–63%), чем женщин (37–39%).

Все возрастные категории распределены достаточно равномерно. Наиболее активная предпринимательская деятельность характерна для возрастной группы 35–54 лет (см. рис. 8.3.2).

¹² Проект «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан». Исследование проводилось по республиканской выборке, стратифицированной по типу населенного пункта с квотированием на этапе отбора в домохозяйстве по возрасту и полу. Объем выборочной совокупности – 4800 респондентов. Выборочный массив составил 248 человека. Руководитель проекта: Р.М. Валиахметов.

Рис.8.3.2

Распределение предпринимателей по возрасту, %



Источник: Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан». ИСППИ РБ, 2015.

Как в городе, так и на селе подавляющая часть предпринимателей имеют либо среднее профессиональное, либо высшее профессиональное образование. Практически 60% опрошенных считают свое образование вполне достаточным¹³. Большая часть сельских респондентов (67,6%) не желают продолжить свое обучение или получить дополнительное образование.

Городские предприниматели более нацелены и мотивированы на достижение успеха. Получить дополнительное образование, пройти курсы повышения квалификации или повысить свой уровень образования изъявили желание 53,2% опрошенных.

Городские предприниматели чаще занимаются своим образованием. Так, за последние 5 лет, 29% из них прошли курсы повышения квалификации, 4,5% – получили другую специальность, 21,8% – прошли обучение по

месту работы, 9,8% – обучались на курсах, не связанных с работой, 2,4% – учились в учебном заведении для получения диплома.

Среди сельских респондентов доля получивших дополнительное образование ниже: 14,3% обучались на курсах повышения квалификации, 11% переобучались на курсах на другую специальность, 10,3% прошли обучение по месту работы, 2,6% обучались на курсах, не связанных с работой, 2,5% учились в учебном заведении для получения диплома.

В числе наиболее распространенных сфер предпринимательства: розничная торговля (21,1%), сельское хозяйство (14,4%), строительство (14,3%).

¹³ Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан». ИСППИ РБ, 2015

Рис. 8.3.3



* Сумма ответов превышает 100%, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответа.

Источник: Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», ИСПИ РБ, 2015.

Как на селе, так и в городе, большая часть предпринимателей работает в сфере розничной торговли (22,9% в городе и 29,8% на селе). Вторым популярным направлением бизнеса в городе является строительство (20,6%), на селе – сельское хозяйство (28,5%).

Мужчины заняты преимущественно в таких сферах, как строительство (26,6%), розничная торговля (20,6%) и транспортные услуги (19,3%). Женщины – в розничной торговле (32,4%), сельском хозяйстве (17,7%) и бытовых услугах (16,2%).

Экономическое и социальное положение предпринимателей. Уверенность в завтрашнем дне, своем будущем, в себе является одним из основных условий для устойчивого, стабильного развития бизнеса. Результаты исследования показывают, что подавляющее большинство предпринимателей, а именно 68% оптимистично настроены и уверены («вполне уверен» и «скорее уверен, чем нет») в своем будущем. Однако, 15% опрошенных все же пессимистично настроены (затруднились ответить 16%). Это положение связано с политической и экономической ситуацией в стране, приведшей к стремительному падению курса рубля, снижению платежеспособности россиян, сокращению потребительского кредитования и к уменьшению спроса на товары и услуги.

Одной из основных задач предпринимателя является правильное бизнес-планирование. Однако по результатам исследования 35,4% не планируют свою деятельность и считают, что все должно идти своим чередом; краткосрочные планы на месяц строят 25,2%; на год планируют будущее 22,8% опрошенных и только 16,7% планируют свою жизнь на долгий период. Возможно, в нынешней экономической ситуации, способность к планированию уступает в эффективности предпринимательской гибкости, поскольку выживание в мире бизнеса зависит от способности к адаптации.

Среди основных причин нежелания открыть свое дело (вопрос: «Если Вы не хотите открыть собственное дело, то почему?»), респондентами были отмечены: отсутствие стартового капитала (33,5%); неподходящий для этого возраст, здоровье (20,6%); отсутствие опыта предпринимательской деятельности, необходимых навыков (18,2%). Среди других причин были отмечены также высокие налоги, незащищенность бизнеса перед правоохранительными и проверяющими органами, отсутствие нужных связей, высокая ответственность, неподходящее время, кризис. Эти данные еще раз подтверждают, что предпринимательская деятельность предполагает у человека наличие особых личностных качеств, таких как инициативность, рациональность, готовность идти на риск и т.д.

Немаловажным условием успешной предпринимательской деятельности является социальное самочувствие. По данным опроса, 86,6% предпринимателей считают себя счастливыми, следовательно, большая часть всех респондентов ощущают внутреннюю удовлетворенность условиями своей жизни. Только 5,3% не относят себя к этой категории. Респондентам было предложено составить рейтинг наиболее ценных ими сторон жизни. В рейтинг попали традиционные ценности, не меняющиеся и не зависящие от времени: здоровье; семья, дети, заботливые дети; материальное благополучие. В рейтинг наименее ценных респондентами сторон жизни вошли высокое положение в обществе, карьера; веселая, полная развлечений и приключений жизнь; возможность занятий по душе, духовного роста, творчества.

Физическое здоровье является залогом успешной карьеры и плодотворной работы. Практически все опрошенные предприниматели в той или иной степени оценивали свое здоровье положительно: «отличное» (16,5%), «хорошее» (34,7%), «удовлетворительное» (43,1%). Лишь у 4% – «плохое» и «очень плохое» здоровье.

Возможности для малого предпринимательства респонденты большей частью оценили как удовлетворительные (43,4%) и отрицательные («плохо» и «очень плохо») – 34,7%, тогда как положительно («отлично» и «хорошо») всего лишь 21,9% опрошенных. Экономическое состояние местных предприятий бизнесмены оценили также невысоко: 35,7% – как плохое и очень плохое; 48,8% – как удовлетворительное; и только 15,6% как отличное и хорошее.

8.4. Предпринимательство в социальной сфере и социальное предпринимательство

Социальное предпринимательство носит социально ответственный характер деятельности; направлено на решение актуальных социальных проблем, в т.ч. на обеспечение занятости социально уязвимых слоев населения и группы лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации.

В научной литературе предложен набор критериев социального предпринимательства, на

основании которого можно выделить основные его особенности и признаки:

- преобладание социальной цели над получением экономического эффекта от деятельности;
- решение (ослабление остроты) реально существующей социальной проблемы, на которое направлена деятельность организации;
- самокупаемость и финансовая устойчивость организации обеспечивается преимущественно продажей товаров и услуг (а не получением грантов либо иной формой помощи внешних благотворителей);
- наличие инновации в достижении результатов деятельности (социальная или экономическая инновация, инновационная комбинация социальных, материальных, финансовых ресурсов)¹⁴.

В развитии социального предпринимательства в регионах РФ принимают участие различные институты, одно из которых является Фонд региональных социальных программ «Наше будущее». Этот Фонд является некоммерческой организацией, способствующей качественным социальным изменениям путем вложения ресурсов и знаний в развитие социального предпринимательства как нового явления в социальной и экономической жизни России. Конкурс проектов социальных предпринимателей проводится Фондом «Наше будущее» с 2008 г., и сегодня он имеет всероссийский статус. За все время существования Всероссийского конкурса проектов «Социальный предприниматель» Фонд поддержал 124 проекта из 47 регионов России. Однако Башкортостан не входит в число этих регионов.

В 2013 г. в число победителей вошли 16 социальных предпринимателей из 11 регионов страны, а общая сумма выделенных займов составила 34,4 млн руб.¹⁵ Конкурс показал, что российских социальных предпринимателей больше всего привлекает сфера деятельности, связанная с воспитанием и образованием детей, поддержкой и реабилитацией людей с инвалидностью (в т.ч.

¹⁴ Социальное предпринимательство в России и мире: практика и исследования / отв. ред. А.А. Московская; НИУ «ВШЭ». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. С. 123.

¹⁵ Конкурс «Социальный предприниматель – 2013». Фонд региональных социальных программ. URL: <http://www.nb-fund.ru/news/konkurs-sotsialnyy-predprinimatel-2013-16-luchshih.html> (дата обращения: 05.11.2014).

и детей с ограниченными возможностями здоровья), поддержка народных промыслов, работа с пожилыми людьми, семейный отдых и туризм. Кроме того, на конкурс был представлен один сельскохозяйственный проект и социальный магазин для незащищенных слоев населения.

Тем не менее, отрадным фактом можно признать расширение географии поддержанных данным фондом проектов на Республику Башкортостан в 2014 г.: в рамках проекта «Я-Гений», руководителем которого является индивидуальный предприниматель из РБ, предполагается создать сеть частных детских садов. Проект, направленный на смягчение проблемы доступа в детские дошкольные учреждения в регионе и обеспечение местами максимального количества дошкольников, получил поддержку в виде беспроцентного займа в объеме финансирования 3,2 млн руб¹⁶.

В Республике Башкортостан пока сделаны первые шаги по развитию социального предпринимательства. Организована Школа социального предпринимателя на базе Центра инноваций социальной сферы АНО «Инфраструктурные проекты Республики Башкортостан». Обучение в Школе социального предпринимателя могут пройти субъекты малого и среднего бизнеса, а также желающие реализовать свой социально-предпринимательский проект. Необходимое условие для желающих пройти обучение в Школе социального предпринимателя – наличие социального проекта, который представители малого и среднего бизнеса планируют реализовать на территории своего города или района. В ходе обучения слушатели узнают, как создать и реализовать успешный социальный проект, где найти инвестиции для старта и развития бизнеса, а также как получить поддержку органов власти и бизнеса. Итогом обучения станут готовые проекты с возможностью их реализации на территории Республики Башкортостан.

ВСТАВКА 8.9

Социальное предпринимательство – новый феномен в развитии малого и среднего предпринимательства не только в России, но и в зарубежных странах. В нашей стране оно находится на начальной стадии своего формирования, поэтому для разработки путей развития российского социального предпринимательства интересен опыт других стран.

Например, исследования состояния социального предпринимательства Великобритании в 2013 г. показывают, что:

- почти треть от общего числа социальных предприятий составляют стартапы (с возрастом до трех лет включительно), это почти в 3 раза больше, чем в общем числе малых и средних предприятий (МСП); резкий рост стартапов отмечается с 2011 года; в числе стартапов гораздо выше доля организаций здравоохранения (на его долю приходится 15% стартапов против 5% предприятий старше 3 лет), социальной помощи (16% против 8%) и образования (23% против 14%);
- социальные предприятия более разнообразны и оптимистичны, чем обычные МСП, но недостаток финансирования остается барьером развития: 2/3 (63%) социальных предприятий ожидают роста оборота в ближайшие 2-3 года (среди обычных МСП – 37%); 56% социальных предприятий предоставляют новый продукт или услуг (43% среди обычных МСП);
- более трети социальных предприятий (38%) работают в наиболее депрессивных территориях (12% среди обычных МСП);
- в поисках капитала в предшествующие 12 месяцев находилась почти половина социальных предприятий (48%) и только 24% стандартных МСП; при этом средняя сумма запроса составляла 58000 ф.ст, что ниже объема ресурсов, которыми располагает сектор социальных инвестиций;
- в 2011 году только 8% социальных предприятий ссылались на экономический климат в качестве барьера для роста – в 2013 году эта цифра выросла в четыре раза до 32%, и это второй по величине барьер роста и устойчивости социальных предприятий;

¹⁶ «Я-Гений» – создание сети детских садов. Регион: Республика Башкортостан. URL: <http://www.nb-fund.ru/social-entrepreneurship/supported-projects/ya-geniy-sozdanie-seti-detskikh-sadov.html> (дата обращения: 05.11.2014).

Рассматривая феномен социального предпринимательства, нельзя не заметить тенденцию формирования нового хозяйственного уклада в

ВСТАВКА 8.9 (окончание)

- среди социальных предприятий, работающих по заказу государственного сектора, выросла доля тех, кто отмечает запретительные меры государства в области ввода в эксплуатацию и закупок в качестве основных препятствий роста и устойчивости (34% в 2013 г. против 25% в 2011);

- социальные предприятия чаще, чем обычные МСП управляются женщинами и представителями этнических меньшинств, в частности 38% социальных предприятий имеют руководителей женщин (против 19% в МСП), в СП также в 2 раза больше, чем у стандартных МСП, руководителей – выходцев из этнических меньшинств [1].

Резюмируя, перечислим потенциальные возможности социального предпринимательства в решении злободневных российских социально-экономических проблем.

1. Социальное предпринимательство – это способ вовлечения неиспользуемых материальных и трудовых ресурсов, расширения социальной и экономической базы малого и среднего бизнеса.

2. Социальное предпринимательство – это возможность решения экономических проблем конкретных социально и экономически уязвимых групп населения (малообеспеченных, многодетных, безработных, инвалидов, экономических мигрантов и пр.).

3. Социальное предпринимательство – это социальная интеграция через соединение бизнеса и общества, соединение предпринимательской инициативы с социальными задачами отдельных социальных групп населения, использование ценностей социальной солидарности в интересах экономического развития региона, развития малого и среднего бизнеса и институтов гражданского общества.

Социальное предпринимательство - это не просто бизнес, занимающийся пожертвованиями на благотворительность, и не только социально-ответственный бизнес, а бизнес, для которого социальная цель является главной. Разрабатывая программы развития социального предпринимательства, необходимо, с одной стороны, использовать опыт действующих социальных предпринимателей, а с другой – учесть потенциальные возможности и особенности социальных категорий населения, вовлекаемых в предпринимательские проекты.

Литература:

1. Мир социального предпринимательства: информационно-аналитический бюллетень. 2015, № 4. С. 4–5 // <http://nise.ru/upload/iblock/44a/%E2%84%964.pdf> (дата обращения: 7.10.2015)

Г.И. Брялина,

к.э.н., доцент экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова

рамках общемировой экономической системы с элементами государственного строительства по типу социально ориентированного общества с социальной рыночной экономикой. В соответствии с этой тенденцией возникают новые направления развития социально-экономических отношений. В полной мере это касается и нашей страны, и республики. Осознание такой трансформации ставит проблему выявления, разработки путей перехода к формирующимся новым отношениям, в т.ч. в форме социального предпринимательства.

Ключевыми для развития современного социального предпринимательства могут быть следующие направления:

– формирование таких аспектов социально-ориентированной идеологии в обществе, которые нашли бы наилучшее понимание в предпринимательской среде и стимулировали

предпринимателей на наиболее полное развертывание своих творческих способностей;

– становление новых направлений и точек роста эффективного потребительского и производственного спроса, производственная система удовлетворения которых все более приобретает общественный характер, вбирая в себя технологии производства общественных товаров на корпоративно-плановой основе (по аналогии с технологиями обеспечения обороноспособности страны, предотвращения и ликвидации последствий природных и техногенных катастроф, охраны общественного порядка и т.д.);

– расширение сети малых и средних форм предпринимательства в третичной сфере занятости населения с более глубоким проникновением в сферу социально и духовно значимых услуг – жилищно-коммунального обслуживания

ния, здравоохранения, образования, физической культуры, науки, искусства и т.д.;

– подготовка и использование механизма мониторинга за положением дел в предпринимательстве республики и муниципальных образований на основе использования передовых информационных технологий и таких инструментов, как электронная карта состояния предпринимательского климата, инвестиционный паспорт муниципального образования.

8.5. Выводы и предложения

Современные процессы развития малого и среднего предпринимательства, анализируемые в аспекте занятости населения, показывают старые проблемы и новые возможности.

В Башкортостане из года в год растет показатель числа малых предприятий на 10 000 человек населения, однако наблюдается тенденция отставания от средних значений по ПФО. В течение нескольких лет объемы производства в республиканском секторе малого бизнеса не растут, при том, что на малый и средний бизнес возлагаются определенные надежды, как на драйвер общего экономического роста в республике.

Социально-экономические рейтинги регионов РФ, в которых развитию малого бизнеса придается большое значение, показывают, что Республика Башкортостан занимает далеко не последние места, однако устойчивых тенденций роста и значительного улучшения нет.

Следует признать, что по формальным признакам можно наблюдать наличие в регионе благоприятного предпринимательского климата, что подтверждается рядом независимых оценок, как на региональном, так и на муниципальном уровнях. Задача региональной и муниципальной власти – создать необходимую институциональную среду для успешной работы бизнеса в муниципалитетах.

В мире жесткой конкуренции малый и средний бизнес объективно способен быстро реагировать на спрос. Это отражается в занятости: малые и средние предприятия РБ, как и большинства других субъектов РФ, активно действуют в сфере услуг. При этом тенденции последних лет таковы, что резко снижается

число занятых на средних предприятиях, существенно растет численность занятых на малых предприятиях, особенно на микропредприятиях.

В 2012 г. в субъектах МСП Башкортостана работало более 27% занятых в экономике региона. Малый бизнес дает дополнительные рабочие места, как для желающих иметь более гибкие условия труда, так и для работников, не обладающих высокой конкурентоспособностью на рынке труда. Однако вторичная и неформальная занятость на предприятиях МСП показывают, что мобильность трудовых ресурсов приводят и к повышенной текучести кадров, нестабильности системы наставничества, передачи опыта на производстве. Вкупе с недостаточностью бизнес-компетенций, отсутствием элементарных основ бизнес-планирования это зачастую приводит к массовым банкротствам стартапов. Для развития человеческого потенциала серьезной является проблема дефицита квалифицированных кадров, особенно рабочих кадров. Сложной видится задача повышения социальной защищенности работников в малом и среднем бизнесе.

Социальный портрет предпринимателя Башкортостана, составленный на основе репрезентативных социологических данных, показывает, что предпринимательством преимущественно занимаются городские мужчины в возрасте от 35–54 лет. Средний совокупный доход семей предпринимателей колеблется от 20 до 50 тыс. руб. Это говорит о том, что бизнесом жители региона зачастую начинают заниматься по причине отсутствия других видов занятости, которые приносят небольшой, но стабильный доход. Большая часть предпринимателей республики сосредоточена в центральной, южной, западной и уральской социально-экономической зонах.

Сегодня МСП – не столько источник дополнительных доходов для муниципального и регионального бюджетов, сколько весомый инструмент решения социально значимых задач: обеспечения занятости населения и роста его благосостояния. Особая роль в этой связи у социального предпринимательства, развитие которого в Республике Башкортостан пока на стадии становления.

Механизм развития потенциала малого и среднего бизнеса заложен в кластерной политике, в реализацию которой предприниматели включаются не активно. Относительно других

регионов благоприятный бизнес-климат привлекателен для развития микропредпринимательства в сфере услуг. В сложных условиях сегодня функционирует средний бизнес в реальном секторе экономики. Потенциал МСП сильно дифференцирован в территориально-отраслевом разрезе.

Исходя из анализа сложившейся ситуации, можно сформулировать ряд рекомендаций.

1. Для практического воплощения идеи малого бизнеса как драйвера экономического роста требуется активизация взаимодействия региональных и муниципальных органов власти Республики Башкортостан и субъектов малого бизнеса в реальном секторе экономики: АПК, лесопереработке, обрабатывающих производствах, нефтехимии, туризме, оптовой торговле.

2. Для улучшения механизма координации МСП и институциональной среды бизнеса необходимо совершенствовать в регионе систему поддержки и мониторинга предпринимательства, регламенты предоставления услуг предпринимателям на предмет их избыточности и непрозрачности; их окончательный перевод в многофункциональные центры республики.

3. В целях повышения уровня взаимодействия предприятий МСП с другими субъектами внутри Республики Башкортостан, актуальной становится консультационно-информационная поддержка субъектов МСП относительно механизмов, инструментов развития бизнеса, которые уже реализованы и действуют, в т.ч. механизмов информационного и экономического взаимодействия предприятий внутри региона по типу «B2B» (бизнес для бизнеса).

4. Необходима дальнейшая интеграция мер образовательной политики и политики занятости для субъектов МСП региона с целью улучшения бизнес-компетенций самих предпринимателей и повышения уровня профессиональной подготовки работников.

5. Целесообразно в мониторинговом режиме исследовать механизмы повышения социальной защищенности работников в секторе МСП и внедрения стандартов достойного труда.

6. Для своевременной оценки перспектив занятости в секторе МСП региона в среднесрочной и долгосрочной перспективе требуется разработка соответствующих прогнозов и стратегий развития МСП с учетом дифференциации по социально-экономическим зонам и отраслям РБ.

7. Принятие нормативно-правовых актов, направленных на популяризацию социального предпринимательства и расширение сети малых и средних форм предпринимательства в третичной сфере занятости населения, связанной с производством социально и духовно значимых услуг.

8. Необходимо ослабить административные барьеры, в частности земельно-имущественных отношений, незаконного административного и уголовного преследования; максимально эффективно использовать финансовые ресурсы администрации региона целевым образом направленные на развитие малого и среднего бизнеса.

9. Важно активное участие МСП в реализации кластерной политики республики.

10. Развитие потенциала МСП связано с ресурсами молодого поколения, на формирование и реализацию бизнес-компетенций которого следует обратить особое внимание.

Создание максимально благоприятной среды для развития предпринимательской деятельности приведет к повышению уровня и качества жизни населения.

Глава IX

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

9.1. Система социального партнерства в Башкортостане

Эффективное социальное партнерство, являясь механизмом согласования часто противоположных интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства, является одним из ключевых условий реализации стратегических задач в социально-трудовой сфере.

Диалог между партнерами, направленный на сотрудничество, поиск и достижение согласия в самых сложных и противоречивых вопросах, позволяет сохранить политическую и социальную стабильность в обществе, обеспечивает оптимальные условия для целенаправленного согласованного и сбалансированного социально-экономического развития.

Социальное партнерство в сфере труда является относительно новым институтом гражданского общества и трудового права для России (см. Вставка 9.1).

ВСТАВКА 9.1

ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 гг.

«Стороны ставят в числе приоритетных целей Соглашения создание условий, содействующих формированию структурно развитой, обеспечивающей нужды страны и населения, конкурентоспособной экономики на базе рабочих мест, позволяющих использовать материальные и человеческие ресурсы эффективно с точки зрения интересов всех субъектов экономики; обеспечение нового, более высокого уровня жизни граждан Российской Федерации, прежде всего за счет кардинального повышения эффективности государственного управления и социальной ответственности всех субъектов экономики, внедрения принципов достойного труда на основе подходов Международной организации труда».

Источник: Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 гг.// КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156312/ (дата обращения: 11.08.2015).

Становление законодательной базы социального партнерства в РФ в условиях перехода к рыночной экономике и развития рынка труда происходило под влиянием международных трудовых норм. К настоящему времени Российской Федерацией ратифицированы следующие Конвенции МОТ: № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948), № 98 «О праве на организацию и веде-

ние коллективных переговоров» (1949), № 135 «О представителях трудящихся» (1971), № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (1970), № 154 «О коллективных переговорах» (1981), № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (2006). В настоящее время обсуждаются возможности ратификации одной из 8 приоритетных Конвенций МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях» (1976).

ВСТАВКА 9.2

Формирование правовой базы социального партнерства

в Российской Федерации:

- 1991 – издан Указ Президента Российской Федерации «О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)»;
- 1992 – принят Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»*;
- 1995 – принят закон Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»*;
- 1996 – принят закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- 1999 – принят закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;
- 2000 – принят закон «Об объединениях работодателей»;
- 2001 – Трудовой кодекс Российской Федерации. Ч. 2. Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда (ред. от 13.07.2015) ;
- 2013 – заключено 12-е по счету Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014–2016 гг.

в Республике Башкортостан:

- 1993 – принят Указ Президиума Верховного Совета Республики Башкортостан «О создании республиканской трехсторонней комиссии (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений»;
- 1994 – заключено первое республиканское Генеральное соглашение между Советом Министров Республики Башкортостан, общереспубликанскими объединениями работодателей Республики Башкортостан и Советом Федерации профсоюзов Республики Башкортостан;
- 1995 – заключено первое в республике территориальное трехстороннее соглашение между администрацией города, городским объединением работодателей и городским территориальным объединением организаций профсоюзов ГО г. Салават;
- 1999 – принят Закон Республики Башкортостан «О Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;
- 2005 – принят Закон Республики Башкортостан «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан»;
- 2008 – заключено первое соглашение о минимальной заработной плате в Республике Башкортостан;
- 2013 – заключено 10-е по счету Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2014–2016 гг.

Примечание: *Утратил силу в 2006 г. в связи с внесением изменений в ТК РФ.

Источник: 20 лет социальному партнерству в Республике Башкортостан // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: http://mintrudrb.ru/relations/20_let_sotsialnomu_partnerstvu/3690/ (дата обращения: 12.09.2015).

Социальное партнерство в Республике Башкортостан получило развитие благодаря Указу Президиума Верховного Совета Республики Башкортостан «О создании республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Этим Указом образована Республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, основной целью которой является согласование соци-

ально-экономических интересов сторон, посредством организации коллективных переговоров на республиканском, территориальном и внутрифирменном уровнях, заключения Генерального трехстороннего соглашения, проведения консультаций по вопросам разработки законов, нормативно-правовых актов и республиканских программ в сфере социально-трудовых отношений и др.

В настоящее время в Башкортостане сформирована и действует целостная система многоуровневого договорного регулирования социально-трудовых отношений. По состоянию на 1 января 2015 г. действуют Республиканское соглашение между представителями Федерации профсоюзов Республики Башкортостан,

объединениями работодателей РБ и Правительством РБ на 2014–2016 гг.; 22 республиканских отраслевых соглашения, 62 территориальных трехсторонних соглашения (во всех муниципальных районах и городских округах РБ), 7022 коллективных договоров.

Рис. 9.1.1

Организационная схема решения социально-экономических проблем путем социального партнерства на уровне Республики Башкортостан



Источники: *План работы Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан на III квартал 2013 года // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: http://mintrudrb.ru/upload/docs/plan_3_2013.pdf (дата обращения: 15.04.2015).

**20 лет социальному партнерству Республики Башкортостан // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: http://mintrudrb.ru/relation/20_let_sotsialnomu_partnerstvu/3690/ (дата обращения: 15.04.2015).

Республиканское трехстороннее соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии и обязательства сторон, которые не могут быть изменены в сторону их снижения. «Соглашение распространяется на работников организаций, профсоюзные организации которых входят в Федерацию профсоюзов Республики Башкортостан, а также на членов объединений работодателей, принимавших участие в разработке и заключении Республиканского соглашения. Другие профсоюзные

объединения и объединения работодателей могут присоединиться к Республиканскому соглашению путем письменного уведомления Сторон Республиканского соглашения»¹.

¹ Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2014–2016 гг. URL: http://www.fprb.ru/download/economika_socpartn_common/respublikanskoe_soglashenie_2014-2016.pdf (дата обращения: 24.08.2015).

В Соглашении (и коллективных договорах разного уровня) регламентируются права и обязанности сторон в части регулирования наиболее сложных вопросов, касающихся заработной платы, обеспечения безопасности труда, социальной защиты трудящихся и т.д. Особое внимание уделяется наиболее уязвимым категориям работников: молодежи, работающим женщинам, инвалидам.

В 2002 г. были приняты Концепции молодежной политики ФНПР и ФП РБ². В Республиканское трехстороннее соглашение раздел «Условия труда и социальные гарантии молодежи» включен с 2004 г. В Республиканском соглашении, отраслевых тарифных соглашениях, в отдельных коллективных договорах нашли отражение проблемы занятости, организации оздоровления и отдыха, обеспеченности жильем, образования молодежи.

В РБ впервые вопросы по решению проблем женщин были включены по инициативе Федерации профсоюзов РБ в Республиканское соглашение на 2008–2010 гг. в виде шести пунктов обязательств работодателей в сфере социальной защиты работающих женщин, укрепления семьи, материнства и детства. В последующих Соглашениях социальным гарантиям работающих женщин выделен отдельный раздел «Социально-экономическая защита работающих женщин»³.

Как отмечалось выше, конечным результатом эффективного социального партнерства является улучшение не только индикаторов социально-трудовой сферы, но макроэкономических показателей регионального развития. Так, в Соглашении между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей РБ и Правительством Республики Башкортостан на 2014–2016 гг. заданы следующие ориентиры развития⁴:

Таблица 9.1.1

Критерии оценки выполнения Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей РБ и Правительством Республики Башкортостан на 2014–2016 гг.

Показатель оценки	Целевое значение показателя
Среднегодовой прирост ВРП	5%–6%
Расходы на социальную сферу в структуре консолидированного бюджета РБ	не менее 55%
Уровень регистрируемой безработицы	не более 1,16% на конец 2016 г.
Население с доходами ниже прожиточного минимума	не более 9,9% к концу 2016 г.
Количество пострадавших на производстве в расчете на 1000 работающих	ежегодное снижение на 0,05
Удельный вес работников, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда	снижение до 28,1% к концу 2016 г.
Удельный вес организаций, в коллективный договор которых включен молодежный раздел	не менее 75%
Удельный вес работников организаций, охваченных коллективными договорами	не менее 80%

Источник: Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2014–2016 гг.

² Приложение к постановлению Генерального Совета ФНПР от 02.10.2002 № 3–4. Концепция молодежной политики ФНПР. URL: <http://www.fnpr.org.ru/> (дата обращения: 24.06.2015).

³ Социальная защита работающих мам. Архив новостей за 2011 г. // Официальный сайт Федерации профсоюзов Республики Башкортостан. URL: http://www.fprb.ru/news/news_2011/16945.html. (дата обращения: 24.06.2015).

⁴ Республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2014–2016 гг. от 1 ноября 2013 г. № 13. URL: http://www.chemprof-rb.ru/files/Files/Официальные%20документы/respublikanskoe_soglashenie_2014-2016_подпись.pdf (дата обращения: 18.04.2015).

Ход реализации намеченных планов регулярно обсуждается на заседаниях РТК (не реже 1 раза в квартал).

ВСТАВКА 9.3

Об итогах Года человека труда

Решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 2015 г. был объявлен Годом человека труда. Цели его проведения – повышение значимости и престижа труда работников различных профессий, формирование в обществе уважительного отношения к труду, привлечение молодежи к работе по востребованным профессиям. Эти вопросы стали ключевыми и в Послании Главы Республики Башкортостан Государственному Собранию – Курултаю Республики Башкортостан на 2015 г.

В ходе проведения Года человека труда благодаря совместным усилиям всех социальных партнеров на рынке труда, установлению тесного межведомственного взаимодействия органов исполнительной власти, активному участию муниципалитетов удалось продвинуться в решении многих проблем повышения эффективности использования трудовых ресурсов, развития человеческого потенциала.

В республике развивается коллективное договорное регулирование, которое становится основой формирования социального партнерства на уровне организаций, предприятий и учреждений.

В результате целенаправленной работы были минимизированы риски роста задолженности по выплате заработной платы перед работниками. Достигнуты целевые соотношения заработной платы, установленные на 2015 г., по всем предусмотренным категориям работников бюджетной сферы. Для дальнейшего перевода в регулируемое русло сложившуюся дифференциацию в оплате труда подготовлен нормативный документ, устанавливающий предельные соотношения в оплате труда руководителей государственных унитарных предприятий и их работников. В качестве меры по снижению задолженности по выплате заработной платы банкротных предприятий предложены поправки в федеральные законы о банкротстве с целью недопущения таких работодателей к участию в конкурсных процедурах по закупке товаров.

Правительством республики подписано Соглашение с Федеральной службой по труду и занятости о реализации мер, направленных на снижение неформальной занятости в Республике Башкортостан. В результате предпринятых мер с активным участием муниципалитетов, начиная с декабря 2014 г., легализована трудовая деятельность почти 70 тыс. работников. По доле выполнения установленного задания республика занимает третье место в России. Это помогло увеличить поступление страховых взносов во внебюджетные фонды пенсионного и социального страхования, дополнительные поступления по налогу на доходы физических лиц в бюджетную систему республики составили свыше 100 млн руб.

Одними из основных задач, связанных с защитой прав и интересов работающего населения, являются создание безопасных условий труда на производстве, укрепление здоровья работников, усиление социальной ответственности работодателей. Принимаемые в республике меры на всех уровнях управления охраной труда – от Правительства республики до предприятий и организаций – позволяют обеспечить относительно невысокий уровень производственного травматизма. По этому показателю республика занимает 4–5-е места среди субъектов Приволжского федерального округа. Количество тяжелых производственных травм снизились более чем на четверть по сравнению с 2014 г.

За прошедший период создана современная система оценки условий труда по выявлению вредных и опасных производственных факторов, усилена административная ответственность за нарушение законодательства в этой сфере. Сформирован законодательный механизм дифференцированного подхода предоставления гарантий и компенсаций за работу с вредными условиями труда в соответствии с классом условий труда. Число рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда, за 8 мес. 2015 г. превысила соответствующий показатель за 2014 г.

ВСТАВКА 9.3 (окончание)

Развернутая планомерная работа по развитию системы профориентации позволила кардинально изменить подходы и отношение к ней в обществе. На межведомственной основе организованы специальные мероприятия с учащейся молодежью, одаренными детьми, детьми-сиротами, инвалидами и детьми из приемных семей.

В Год человека труда много делается по популяризации рабочих профессий, распространению среди населения знаний о рабочих специальностях, их специфике и многообразии, развитию и укреплению сообщества специалистов рабочих профессий, демонстрации их профессионального уровня и современного состояния рабочих профессий. Для этого организуются конкурсы профессионального мастерства, проводятся экскурсии на предприятия, акции «Индустрия рабочих кадров», «Чиновник меняет профессию», осуществляется подготовка фестиваля рабочих профессий «Человек труда». Эта работа проводится с участием общеобразовательных организаций, службы занятости и профессиональных образовательных организаций, работодателей крупного и малого бизнеса, HR-руководителями компаний. В планах – организация республиканского чемпионата WorldSkills.

*Л.Х. Иванова,
министр труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан*

Стратегические направления совместных действий социальных партнеров в сфере труда до 2025 г. определены в Программе Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, объединений работодателей Республики Башкортостан и Правительства Республики Башкортостан «Достойный труд в Республике Башкортостан», принятой в январе 2013 г.⁵.

Несмотря на продолжающееся институциональное развитие социального партнерства, рост коллективных договоров (на 452 за 2009–2015 гг.)⁶ и обязательств сторон (80 обязательств в первом Соглашении, 176 – в Соглашении на 2011–2013 гг., 202 – в 2014–2016 гг.), реальный охват работников коллективными договорами сокращается. Согласно данным Министерства труда и социальной защиты населения РБ, за 2010–2015 гг. численность работников, охваченных коллективными договорами, снизилась на 151,1 тыс.

человек. Согласно официальным данным в 2014 г. лишь 67,5% средней численности работников организаций охвачены коллективными договорами⁷. Республиканскими социологическими исследованиями зафиксировано, что в настоящее время в профсоюзах состоит только 29,9% опрошенного населения⁸.

Механизмы социального партнерства не работают в неформальном секторе экономики, где занято около трети работающего населения; в большинстве предприятий малого и среднего бизнеса, где занято 29% среднесписочной численности работников организаций. Наибольшая численность работников, охваченных коллективными договорами, отмечается в бюджетной сфере и на крупных предприятиях: в сфере образования (22,6%), в обрабатывающих производствах (21,4%), в здравоохранении и предоставлении социальных услуг (12,6%)⁹.

⁵ Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: http://mintrudrb.ru/relations/programma_dostoynyy_trud_v_respublike_bashkortostan/3659/ (дата обращения: 02.10.2015).

⁶ Официальный сайт Федерации профсоюзов Республики Башкортостан. URL: http://www.fprb.ru/download/ekonomika_socpartn_rtk/20150414_protokol.pdf (дата обращения: 02.10.2015).

⁷ Отчет о результатах деятельности Правительства Республики Башкортостан в 2014 году. Уфа, 2015. С. 181.

⁸ Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие» // ИСПИИ РБ, 2012.

⁹ Официальный сайт федерации профсоюзов Республики Башкортостан. URL: http://www.fprb.ru/socpartnerstvo/trehstoron-kommissia/?ELEMENT_ID=889 (дата обращения: 02.10.2015).

Одно из слабых звеньев социального партнерства на муниципальном уровне – «отсутствие зарегистрированного в установленном порядке объединения работодателей для представительства их стороны в трехсторонних комиссиях»¹⁰. Содействие в создании и укреплении территориальных объединений работодателей определено как одна из основных задач в области социального партнерства на предстоящий период¹¹.

Совместные действия социальных партнеров на региональном уровне показали высокую эффективность в решении проблем травматизма на производстве и профессиональной заболеваемости, обеспечении работников социальными гарантиями в кризисные периоды. Социальное партнерство может стать эффективным инструментом социального-экономического развития муниципальных образований и реализации кластерной политики региона.

9.2. Роль профсоюзов в системе социального партнерства

В условиях функционирования многоукладной рыночной экономики, появления многообразных форм собственности, усиления влияния транснациональных компаний при отсутствии жесткой государственной регламентации отношений в сфере труда проблемы представительства и защиты социально-трудовых прав работающего

населения, создания условий для обеспечения достойного труда и в целом повышения их социального благополучия приобретают особую актуальность.

Ведущая роль в решении данных вопросов отводится профессиональным союзам, представляющим интересы и защищающими права работников в системе социально-трудовых отношений. С момента возникновения на профсоюзах лежит историческая миссия объединять трудящихся на основе профессиональных интересов; защищать их законные права на своевременную и справедливую оплату труда, безопасность на рабочем месте, адекватный баланс труда и отдыха, на объединение и коллективное решение вопросов, затрагивающих интересы работников; а также повышать профессиональный престиж работников, оказывать почет и уважение пенсионерам и ветеранам труда, оказывать всестороннее содействие в повышении уровня и качества жизни членов профсоюзов.

Более 95% членов профсоюзных организаций Республики Башкортостан являются членами Федерации профсоюзов Республики Башкортостан (ФПРБ), объединяющей общественные объединения профсоюзов общереспубликанского, отраслевого, территориального (муниципального, межрайонного) и первичного уровня. Федерация профсоюзов РБ является одной из крупнейших общественных организаций республики, объединяющей около трети занятого населения и представляющей одну из равноправных сторон социального партнерства.

¹⁰ О состоянии, проблемах и задачах по дальнейшему развитию системы социального партнерства (Из выступления Председателя ФПРБ А.М. Самирханова на V Пленуме СФП РБ 30 мая 2013 г.). URL: http://mintrudrb.ru/reactions/20_let_sotsialnomu_partnerstvu/3902/ (дата обращения: 02.10.2015).

¹¹ Развитие социального партнерства в Республике Башкортостан: итоги 2013 г. / Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. URL: http://mintrudrb.ru/reactions/razvitie_sotsialnogo_partnerstva_v_respublike_bashkortostan_itogi_2013_goda/ (дата обращения: 02.10.2015).

ВСТАВКА 9.4

Краткая справка о Федерации профсоюзов Республики Башкортостан
(по состоянию на 1 января 2015 г.)

Всего первичных профсоюзов	В предприятиях, учреждениях, организациях	из них:	
		В учебных заведениях	В т.ч. профорганизации студентов и учащихся
5 764	5 591	173	55

Численность крупнейших членских организаций ФПРБ (по состоянию на 1 января 2015 г.)



Численность членов профсоюзов, состоящих на учете во всех первичных профсоюзных организациях ФПРБ (по состоянию на 1 января 2015 г.)



Освобожденные (штатные) председатели профсоюзных организаций избраны и работают в 154 первичных (2,7%) и 5 цеховых организациях, 94 территориальных организациях отраслевых профсоюзов. Из 55 профорганизаций учебных заведений штатные председатели избраны в 9 (16%).

Источник: Официальный сайт ФПРБ. URL: <http://www.fprb.ru/overview/visitka/> (дата обращения: 30.08.2015).

Одной из важнейших задач ФПРБ (как и Федерации Независимых Профсоюзов России) в системе социального партнерства является продвижение принципов достойного труда

на региональном уровне, на основе равноправного диалога с органами государственной власти и представителями работодателей (работодателями).

ВСТАВКА 9.5

Программа Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, объединений работодателей Республики Башкортостан и Правительства Республики Башкортостан «Достойный труд в Республике Башкортостан» на период до 2025 г.

В начале 2013 г. принята Программа Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, объединений работодателей Республики Башкортостан и Правительства Республики Башкортостан «Достойный труд в Республике Башкортостан» на период до 2025 г., которая стала первой региональной программой по продвижению принципов концепции достойного труда, сформулированных Международной организацией труда в 1999 г. В программе определены стратегические задачи сторон по обеспечению устойчивого социально-экономического развития РБ, на основе повышения социально-трудовых стандартов, уровня и качества жизни работающих.

Федерацией профсоюзов РБ осуществляется представительство общих интересов членских организаций и работников при ведении переговоров по заключению (изменению) Республиканского трехстороннего соглашения – главного инструмента по установлению общих принципов регулирования социально-трудовых отношений и определению совместных обязательств сторон по их реализации на ближайшие три года.

Представители Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, членских организаций принимают участие в работе коллегиальных органов министерств, ведомств, межведомственных правительственных и городских комиссий, что позволяет более оперативно, компетентно и эффективно решать актуальные вопросы защиты трудовых и социально-эконо-

мических прав работников. Так, представители Федерации профсоюзов Республики Башкортостан входят в состав Межведомственных правительственных комиссий по бюджетным проектировкам¹²; охране труда; миграционной

¹² ФПРБ вносит предложения в проекты бюджета и прогноза социально-экономического развития Республики Башкортостан на плановый период по повышению минимальной заработной платы, увеличению размеров базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам работников бюджетной сферы, индексации заработной платы работников организаций бюджетной сферы и окладов денежного содержания по должностям гражданской службы и муниципальной службы с учетом инфляции и оказанию необходимой финансовой поддержки муниципальным бюджетам на компенсацию этих расходов, обеспечению дифференциации в оплате труда работников в зависимости от результативности и качества их труда, уровня квалификации, условий труда, повышению оплаты труда работников учреждений культуры и др.

политике; организации отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков; межведомственной правительственной комиссии по вопросам снижения неформальной занятости и своевременной выплаты заработной платы и др.

ФПРБ участвует в разработке республиканских программ в области занятости населения, социальной защиты, охраны труда и окружающей среды, жилищного строительства и других социальных программ.

В соответствии с Законом РБ от 6 декабря 2005 г. № 252-з «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан» в рамках деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на республиканском, отраслевом и территориальном уровнях реализуется одно из важнейших прав профессиональных союзов – участие в формировании и реализации политики Республики Башкортостан в сфере труда путем рассмотрения проектов законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда соответствующими комиссиями. Решения комиссий и мнения их сторон подлежат обязательному рассмотрению органами государственной власти Республики Башкортостан или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Федерация профсоюзов Республики Башкортостан, являясь одной из 24 членских организаций Федерации Независимых Профсоюзов России, имеющих право законодательной инициативы, эффективно использует инструмент нормотворчества для отстаивания прав и законных интересов работников.

Так, в Постановлении Исполкома Федерации Независимых Профсоюзов России от 27 июня 2012 г. № 4-3 «О правозащитной работе членских организаций ФНПР в 2011 году» нормотворческая деятельность Федерации профсоюзов Республики Башкортостан отмечена положительно, выделена как оказывающая реальное влияние на совершенствование российского законодательства.

ФПРБ является инициатором переговоров по заключению Соглашений о минимальной заработной плате в Республике Башкортостан, по пересмотру состава потребительской корзины и величины прожиточного минимума, по разработке проекта регионального закона об охране труда и других социальных стандартов, направ-

ленных на рост экономической, социальной и правовой защищенности работающего населения, потенциальных работников и пенсионеров. К примеру, в соответствии с Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Башкортостан 2010 г., с 1 января 2011 г. для работников, работающих на территории республики, была установлена минимальная заработная плата в размере 5500 руб., существенно превышающая среднероссийский уровень*.

При участии Федерации профсоюзов Республики Башкортостан и ее членских организаций нормотворческая деятельность осуществляется в таких формах как: участие в разработке и принятии проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов путем внесения поправок через постоянные комитеты Государственного Собрания – Курултая Республики Башкортостан; инициирование и внесение поправок (предложений) к проектам законов и иных нормативных правовых актов Республики Башкортостан; экспертиза законопроектов, подготовка мнения профсоюзной стороны по проектам нормативных правовых актов и т.д.¹³.

Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 370), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 19) и Законом Республики Башкортостан «О профессиональных союзах» (ст. 22) закреплено право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде при взаимодействии с государственными органами надзора и контроля.

* С 1 октября 2014 г. для работников, работающих в организациях внебюджетного сектора экономики Республики Башкортостан, установлена минимальная заработная плата в размере 6 900 руб., включая надбавку компенсационного характера за работу в особых климатических условиях. Работникам государственных учреждений, согласно Указу Президента Республики Башкортостан № 294-УП «О некоторых вопросах оплаты труда в учреждениях бюджетной сферы Республики Башкортостан», с 1 января 2015 г. предусмотрена выплата заработной платы не ниже 6 000 руб. При этом стоит отметить, что республика входит в число немногих субъектов Российской Федерации, где размер минимальной заработной платы превышает установленный федеральным законодательством минимальный размер оплаты труда.

¹³ Информация об итогах правотворческой деятельности Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, ее членских организаций и территориальных объединений организаций профсоюзов в 1 полугодии 2015 года // Официальный сайт ФПРБ. URL: http://www.fprb.ru/pravovaya-rabota/norm-setting/?ELEMENT_ID=750 (дата обращения: 14.08.2015).

ВСТАВКА 9.6

Итоги работы правовых инспекций труда и общественной юридической консультации ФПРБ в 2014 г.

В 2014 г. в целях предупреждения, выявления и защиты социально-трудовых прав и законных интересов работников правовыми инспекторами труда профсоюзов были проведены проверки соблюдения трудового законодательства в 1 701 организации республики (на 371 меньше, чем в 2013 г.), в т.ч. совместно с ГИТ РБ 6 проверок (в 2013 году – 16 проверок). Работодателям направлено 1 272 представления (на 408 больше, чем в 2013 году) об устранении 3 508 нарушений трудового законодательства (на 230 больше, чем в 2013 г.), за выполнением которых осуществлялся профсоюзный контроль.

В 2014 г. с участием правовых инспекторов труда членских организаций ФПРБ было рассмотрено 379 индивидуальных трудовых споров (на 35 больше, чем в 2013 г.), из которых 345 (91 %) были решены в пользу работников.

Всего за отчетный период членскими организациями ФПРБ, их правовыми инспекциями, отделом правовой защиты аппарата ФПРБ оказана правовая помощь 16 012 работникам (в 2013 г. – 13 788 работникам), в т.ч. 13 542 работникам – при оформлении заявлений в Комиссию по трудовым спорам (КТС), 597 работникам – при оформлении исковых заявлений в суд.

С участием правовых инспекторов труда непосредственно в судах рассмотрено 287 дел, из которых 265 (92%) решены в пользу работников (в 2013 г. – 350 дел, из которых 310 (88,6%) решены в пользу работников).

В 2014 г. в КТС организаций республики было направлено 18 996 заявлений, в т.ч. 18 833 заявления о взыскании задолженности по заработной плате работников на общую сумму 351 млн 906 тыс. 423 руб. Из них КТС удовлетворено 18 962 заявления, в т.ч. 18 833 заявления о взыскании задолженности по заработной плате работников на общую сумму 351 млн 906 тыс. 423 руб. Фактически работникам выплачена заработная плата в сумме 351 млн 879 тыс. 420 руб. (в 2013 г. – 645 млн. 217 тыс. руб.).

При участии профсоюзных правовых инспекторов труда работникам-членам профсоюзов оказана помощь в оформлении и направлено в суды 450 исковых заявлений (в 2013 г. – 541), в т.ч. 373 исков о назначении досрочной трудовой пенсии, 26 о присвоении звания «Ветеран труда», 6 – о восстановлении на работе и др.

На личном приеме правовыми инспекторами труда профсоюзов оказана помощь 29 012 работникам-членам профсоюзов, в т.ч. 122 – в общественной юридической консультации ФПРБ.

В результате различных форм представительства и защиты социально-трудовых прав работников, участия в урегулировании индивидуальных трудовых споров, юридических консультаций и иных форм правозащитной работы в 2014 г. работниками-членами профсоюзов было получено дополнительно 384 млн. 053 тыс. 534 руб. (на 434 млн руб., или 53 % меньше, чем в 2013 г.).

Источник: Итоги работы правовых инспекций труда и общественной юридической консультации ФПРБ в 2014 г. URL: http://www.fprb.m/pravovaya-rabota/the-work/?ELEMENT_ID=756 (дата обращения: 16.08.2015).

Вместе с тем, несмотря на высокую общественную значимость профсоюзов, охват работников организаций профсоюзным членством имеет устойчивую тенденцию к снижению. В большей степени это объясняется, структурными изменениями в экономике страны, перераспределением работников организаций в сферу малого и среднего бизнеса. По данным ФПРБ, по состоянию на 1 января 2015 г. в Республиканской организации профсоюзов работников инновационных и малых пред-

приятий Республики Башкортостан состояло 4 427 членов (56 организаций), что составляет менее 1% работающего населения РБ.

Вместе с тем в условиях возрастающей неустойчивости рабочих мест, роль профессиональных союзов должна возрастать. Однако, по мнению населения, профсоюзы сегодня играют все меньшую роль на предприятиях (см. табл. 9.2.1).

Таблица 9.2.1

Распределение ответов на вопрос «Согласны ли Вы с мнением, что профсоюзы сегодня играют все меньшую роль на предприятиях», %

Вариант ответа	Доля ответивших
Полностью согласен	40,5
Скорее согласен	31,1
Скорее не согласен	10,7
Полностью не согласен	3,6
Затрудняюсь ответить	14,1

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», ИСПИ РБ, 2012.

В оценках респондентов, профсоюзы выполняют в основном организационные и социально-экономические функции (распределение путевок, организация культурных и спортивно-массовых мероприятий, проведение диспансеризации) (см. табл. 9.2.2). Такое восприятие у населения сохранилось со времен СССР, когда официальные профсоюзы не могли вести работу по защите прав работников перед работодателем (этими проблемами занималось само государство как основной работодатель) и выступали как центры распределения

общественных благ. Вместе с тем в рыночных условиях возможности профсоюзов для такого распределения сильно ограничены.

Как показывают социологические данные, осведомленность населения о современной роли и функциях профсоюзов очень низка. Более 20% опрошенного населения ничего не знают о деятельности профсоюзов. Несмотря на реальную работу профсоюзного контроля и его результаты, респонденты не склонны обращаться в профсоюзы для защиты своих прав.

Таблица 9.2.2

Ответы на вопрос «Что именно Вам известно о деятельности профсоюза на Вашем предприятии за последние 12 месяцев, даже если это не касалось Вас лично?», %

Вариант ответа	Доля ответивших
Заклучали коллективный договор	45,4
Организовывали культурные мероприятия, праздники	42,9
Оплачивали путевки для детей сотрудников	39,8
Организовывали спортивно-массовые мероприятия	35,8
Оказали материальную помощь	31,8
Проводили диспансеризацию	23,6
Оплачивали путевки для самих сотрудников	19,6
Улаживали конфликты работников с работодателем, руководством	9,6
Оказали юридическую помощь	5,9
Другое	3,1
Затрудняюсь ответить	20,5

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», ИСПИ РБ, 2012.

Данные результаты свидетельствуют о низкой активности первичных профсоюзных организаций. Согласно данным ФПРБ, несмотря на усилия по созданию первичных профорганизаций, общее их число продолжает сокращаться. Практически во всех членских организациях ФПРБ, за исключением трех, продолжается снижение численности членов профсоюзов. Особенно остро эти вопросы стоят в отраслях АПК, ЖКХ и строительства¹⁴.

В целях эффективного решения проблем, стоящих перед профсоюзами республики, улучше-

ния взаимодействия профсоюзных структур, в 2008 г. были образованы 7 профсоюзных округов (Центральный, Промышленный, Зауральский, Северо-Западный, Западный, Южный и Аграрный) – территориальных (городских, районных) объединений организаций профсоюзов РБ. Это обеспечивает более тесное и плодотворное взаимодействие объединений с местными органами власти, работодателями и их объединениями во всех районах и городах республики.

Рис 9.2.1

Карта дислокации профсоюзных округов, территориальных (городских, районных) объединений организаций профсоюзов РБ



Источник: Информационный материал о деятельности Федерации профсоюзов РБ (2006–2011). С. 38.

¹⁴ Информационный материал о деятельности Федерации профсоюзов РБ (2006–2011). Уфа, 2011. С. 37.

Таким образом, несмотря на высокую социальную значимость деятельности профсоюзов, они не пользуются высокой популярностью и доверием у населения. Поэтому важным условием сохранения численности членов профсоюзов является регулярная разъяснительная работа с первичными профсоюзными организациями и работниками, являющимися членами профсоюзов; информационное освещение результатов работы Федерации профсоюзов в системе социального партнерства. Другими факторами укрепления профсоюзной системы являются: стимулирование активности и развитие независимости профсоюзного актива первичных профсоюзных организаций; поощрение вступления в них активной молодежи; распространение и институционализация практики социального диалога и партнерства на местах.

9.3. Социально-трудовые отношения работников и работодателей

В современной науке социально-трудовые отношения совершенно справедливо понимаются как массовые отношения, возникающие между участниками производства в ходе их взаимодействия по поводу вознаграждения за труд, его условий, занятости, форм и методов разрешения конфликтов¹⁵. Роль данной сферы жизнедеятельности общества трудно переоценить. Действительно, социально-трудовые отношения непосредственно сказываются на эффективности всей экономики и определяют основы социальной стабильности в обществе. Социально-трудовые отношения включают как вопросы оплаты труда и занятости, которые носят экономический характер, так и вопросы трудовых отношений и социальных конфликтов, которые социальны по своему характеру.

Еще классики экономической мысли Э. Дюркгейм и К. Маркс говорили о внутренней проти-

воречивости системы социально-трудовых отношений работодателей и наемных работников. При этом К. Марксу удалось открыть закономерность, согласно которой наемный труд создает стоимость большую, чем сам стоит¹⁶. На этой основе базируется теория эксплуатации К. Маркса, когда владелец средств производства присваивает прибавочный продукт, произведенный наемным работником¹⁷. Действительно, вопрос о том, должен ли работодатель получать определенную часть вновь созданной стоимости и какого она должна быть размера – краеугольный момент социально-трудовых отношений.

Теория эксплуатации К. Маркса не раз подвергалась критике. Например, О. Бем-Баверк опровергал безвозмездность получения работодателем прибавочного продукта, т.к. капиталист авансирует работникам средства потребления и получает за это справедливый процент. То есть, когда человек устраивается на работу, средства потребления ему нужны незамедлительно, и он не может ждать, пока его продукт дойдет до рынка и будет реализован. Поэтому работодатель предоставляет ему средства, «авансирует» работника, забирая потом положенный процент. Действительно, большой производственный цикл и закрепленная в законодательстве практика выплаты работникам аванса подтверждают тезис об авансировании. Единственное, что сводит теорию авансирования на нет – задержки заработной платы, приводящие к ситуации диаметрально противоположной – авансирования наоборот – со стороны наемных работников.

Действительно, ситуация задолженности работодателей перед наемными работниками неизбежно будет провоцировать рост напряженности в социально-трудовых отношениях. В Республике Башкортостан вопрос с просроченной задолженностью, конечно же, не снят полностью, но объемы задолженности не значительны и на лицо динамика снижения (по сравнению с 2010 г. к 2013-му снизилась в 25 раз) (см. табл. 9.3.1)

¹⁵ Социальное партнерство: Проблемы и перспективы развития: сб. науч. статей / под общ. ред. проф. Н.А. Волгина. М.: Изд-во РАГС, 2003. С. 21.

¹⁶ Там же. С. 43.

¹⁷ Там же. С. 237.

Таблица 9.3.1

**Динамика просроченной задолженности предприятий и организаций
по заработной плате работников, на начало года; млн руб.**

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Всего по Республике Башкортостан	1399,3	287,9	17,6	86,8	111,5	55,0	2,3	3,4

Источник: Динамика просроченной задолженности предприятий и организаций Республики Башкортостан. URL: http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/resources/533077804d0510718347fb5b3577459f (дата обращения: 09.08.2015).

Таким образом, последние данные о задолженности свидетельствуют, что она неуклонно снижается и составляет примерно около 30 руб. в расчете на одного занятого в экономике республики, поэтому видится, что ее не стоит рассматривать как серьезный источник напряженности социально-трудовых отношений. Более того, в системе социального партнерства и трудового законодательства, на наш взгляд, уже проработаны достаточные стимулы для работодателей по предотвращению задолженности перед работниками.

Если оттолкнуться от рыночной методологии, то стоимость труда наемного работника определяется человеческим капиталом, сложностью и другими компенсирующими факторами, результативностью труда, а также редкостью ресурса труда в системе. Основным же источником повышенного дохода работодателя является именно результативность, т.е. результаты организационной деятельности собственника и (или) руководителя, реализующего функции работодателя. Доход же на капитал, безусловно, также присутствует, но на уровне дохода от капитала по банковскому проценту, как перенесенная стоимость, который устанавливается отдельно на рынке капитала. И чем более доступным будет капитал, тем, в силу относительной редкости, выше должна быть стоимость наемного труда. Действительно, свободное кредитование бизнеса серьезно нивелирует теорию эксплуатации: если капитал доступен, то процент на капитал будет всегда лежать в пределах рыночной ставки, и это лишает капиталиста присущей ему монополии на средства производства. Более того, в настоящее время в Республике Башкортостан действуют различные программы поддержки предпринимательства, в т.ч. Постановление (от 6.02.06 № 26), согласно которому осуществляется выделение средств из бюджета Республики Башкортостан на субсидирование части затрат, связанных с уплатой процентов по кредитам субъектам малого предпринимательства. Хотя субъективное восприятие доступности кредитных

ресурсов для бизнеса пока нельзя назвать высоким. Так, авторский опрос 50 предпринимателей РБ из разных сфер бизнеса, проведенный за последний год, показал, что они оценивают доступность бизнес-кредитования как низкую и очень низкую. Статистика также не свидетельствует о бурном росте предпринимательства в РБ. Так, число субъектов малого и среднего предпринимательства на 10 тыс. человек населения сократилось с 2010 по 2014 год на 13 единиц (с 330 до 317). Если говорить о данных по стране, то в России до 3 лет доживает лишь каждое третье из ста малых предприятий (для сравнения, в Норвегии и Финляндии – каждое шестое, а в Испании каждое восьмое)¹⁸.

Обратимся к тезису о том, что собственник, работодатель (руководитель) должен так сочетать факторы производства и принимать такие управленческие решения, которые приведут к неуклонному росту производительности труда, и именно за это он будет получать часть вновь созданной стоимости. Но в нашей стране ситуация иная: производительность труда значительно отстает от мирового уровня¹⁹. Производительность труда высококвалифицированной рабочей силы в России, по расчетам специалистов, составляет 40 % по сравнению с Японией, Германией и Швецией, 50 – с США и 55–60% – с Италией²⁰. С 1990 по 2000 год производительность труда в экономике России упала на 25,5%²¹. По исследованиям А. Гребенюка, проведенным с использованием данных McKinseyGlobalInstitute, Росстата, МОТа, KeyPartner, Деловой России, НИУ-ВШЭ, уровень производительности

¹⁸ Глобальный мониторинг предпринимательства. М.: Высшая школа менеджмента СПбГУ, ЕУи Центр предпринимательства/Бизнес журнал, № 2(160), 2014. С. 66–69.

¹⁹ Львов Д. Вернуть народу ренту. М.: Эксмо, Алгоритм, 2004. С. 62.

²⁰ Конкурентоспособность России в 90-е годы. Межстрановой экономический анализ // ИМЭМО. М., 2000. С. 42.

²¹ Конкурентоспособность России в глобальной экономике: монография. М.: Международные отношения, 2003. С. 204.

труда в России практически во всех видах экономической деятельности от автомобильной промышленности и нефтедобычи до банковского сектора и торговли в 2–3 раза ниже, чем в экономически развитых странах. Так, показатель производительности труда в России составляет 26,8 %– показателя США, 40 – Японии и Германии, 33,3 – Франции, 36% от Швеции. Особую тревогу вызывает факт, что Россия отстает и от таких стран, как Аргентина, Венгрия, Мексика, Польша, Словакия, Словения, Турция. Более того, целый ряд бывших советских республик – Армения, Беларусь, Эстония, Латвия, Литва, Казахстан опережают Россию. По темпам роста производительности труда Россия отстает от Бразилии и Китая. При этом российская автомобильная промышленность по производительности труда отстает от лидеров рынка не менее чем в 2–3 раза.

К сожалению, по Республике Башкортостан в открытых информационных источниках нет статистики по производительности труда, однако можно заметить, что коэффициент фондов, характеризующий неравенство в обществе, в РБ имеет тенденцию к росту: если в 2000 г. он составлял 9,8, то в к 2012 вырос до 17,6 раз²².

Значит, можно предположить, что в российской экономике часть прибавочной стоимости действительно переходит к работодателям неправомерно, т.к. сочетания факторов производства, мягко говоря, недостаточно эффективно. При проведении авторских социологических исследований на предприятиях Республики Башкортостан (2005–2012) до 70 % опрошенных работников заявляют, что руководители не должны получать большую заработную плату, т.к. не выполняют своих задач по безубыточному и эффективному управлению. И хотя организационный ресурс на наших предприятиях действительно очень слаб, такие выводы верны отчасти. Причины низкой производительности труда, равно как и низкой заработной платы, могут быть совершенно различными: неблагоприятный деловой климат, высокие институциональные издержки, низкая доступность кредитных ресурсов и т.п., а от них уже может тянуться целый клубок проблем. Действительно, в современных условиях факторы эффективности трудового процесса носят во многом институциональный характер.

Таким образом, говоря о том, насколько остро стоят сегодня противоречия в системе социально-трудовых отношений, нужно учесть, что традиционного деления вновь созданной стоимости между трудом и капиталом не существует: развитый банковский сектор в высокоразвитой экономике в определенной степени вывел капитал из разряда редкого ресурса и чистый доход на капитал, без участия в организации производства, обычно не превышает средний банковский процент. Хотя, безусловно, капитал – все–таки ресурс и без перераспределения в его сторону части стоимости на практике пока не обойтись. В связи с этим можно обратиться к исследованиям П. Дугласа и Ч. Кобба, а именно, к выведенному ими уравнению, согласно которому объем продукции на 3/4 создается трудом наемных работников и на 1/4 – капиталом, то есть, 1 % увеличения затрат труда увеличивает объем в 3 раза больше, чем 1 % прироста капитала²³. И хотя мы исходим из другой методологической позиции, даже по этой теории совершенно не обоснован рост (в нашей стране за последние годы почти в четыре раза) доли дохода от собственности и предпринимательской деятельности в совокупном доходе работников (с 12 до 40 %). В экономически развитых странах, например, вознаграждение от собственности составляет не более 5–7 % общего дохода работников²⁴. Часть вновь созданной стоимости работодатель получает не за собственность, а за деятельность по организации производства, а вот какая это часть – вопрос, который всегда будет дискуссионным.

При этом есть два аспекта, которые нивелируют объективные, рыночные основы установления справедливого соотношения в доходах работников и ослабляют мотивацию работодателя к «справедливому» делению вновь созданной стоимости.

Во-первых, надо обратить внимание на то, что ведущим интересом любого работодателя выступает рост личного дохода, который вступает в силу на этапе распределения стоимости и где решение принимает работодатель. На несправедливое поведение работодателя работник может «ответить» снижением личных издержек труда или минимизацией

²² Башкортостанстат. URL: http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/resources/6aed6a004d0480e7a172f95b3577459f/ (дата обращения: 24.07.2015).

²³ Зарубина Т. Труд: эволюция понятия // Человеческие ресурсы. 2003. № 1. С. 3.

²⁴ Волгин Н.А. Труд и капитал – современные взгляды на проблему / Социальное партнерство: Проблемы и перспективы развития: сб. науч. статей / под общ. ред. проф. Н.А. Волгина. М.: Изд-во РАГС, 2003. С. 13.

трудовых усилий, однако реализация такого поведения возможна лишь на этапе создания стоимости. Это приводит к соблазну работодателя использовать манипулятивные технологии, когда вновь принятому сотруднику сильно урезается оплата труда, в результате чего он через определенный период снижает производительность до минимума, его увольняют или подводят к увольнению, а на его место берут нового и «экономят» на нем до тех пор, пока он также не дойдет до крайней степени абсентеизма. Обследование ряда предприятий РБ показало, что текучесть кадров иногда может достигать 50 % в год, принося огромные издержки, которые работодатель даже не считает.

Во-вторых, в самой характеристике наемного труда заложена основа для того, чтобы ведущим мотивом поведения другого субъекта – работодателя – стала экономия средств на труд. Рассмотрим эти характеристики подробнее.

Первая особенность, на которую обратил внимание А. Маршалл в «Принципах экономической науки», заключается в том, что рабочий продает свой труд, но сохраняет собственность на самого себя. С этим связана особенность рынка труда: тогда как при покупке других товаров они уходят с рынка в сферу потребления, работник с заключением контракта не покидает рынок, т.к. в любое время он может расстаться с прежним работодателем и вновь вступить в торги. Это объясняет осторожность работодателей с вложением средств в развитие и образование работников. Риск того, что обученный работник покинет предприятие, «присвоив» вложенный в него капитал, смягчают распространенные в Японии система пожизненного найма и заключение долгосрочных контрактов. Но, несмотря на все прогрессивные изменения, эта характеристика труда откладывает отпечаток на мотивационную функцию работодателя.

Вторая особенность, присущая труду, состоит в том, что никто не может предложить свой труд на рынке, на котором не присутствует лично. Из этого следует, что понятия «мобильность труда» и «мобильность рабочего» взаимозаменяемы²⁵. Отсюда вытекает также зависимость работника не только от заработной платы, но и от всего комплекса условий труда: физиологических, социальных и психологических. Продавцу кирпича все равно, будет использоваться его товар при постройке

²⁵ Маршалл А. Принципы экономической науки. М.: Изд. группа «Прогресс», 1993. Т. I. С. 273.

дворца или канализации. Другое дело – работник, предлагающий свой труд. Это прямо влияет на мобильность труда, как фактора производства. Хорошей иллюстрацией являются результаты социологического опроса, проведенного в ОАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение» в разгар экономического кризиса (март 1997 г). Согласно его результатам, 78% опрошенных заводчан, несмотря на длительные (до полугодя) задержки заработной платы, не собирались менять место работы, мотивируя это:

1. привычкой к месту и людям (43,3%);
2. удовольствием от самой работы (16,7%);
3. хорошим коллективом (13,3%).

Хорошей иллюстрацией данной ситуации выступает мотивационная структура выбора профессии молодыми людьми. Так, согласно опросу, проведенному доцентом БашГУ Н.Г. Вишневской в июне 2014 г. среди студентов БашГУ (всего методом случайно-вероятностного отбора было опрошено 1029 респондентов, среди них 23,9% студентов третьего курса, 50,7 – четвертого курса, 18,2 – пятикурсников и 7,3% магистрантов), большинство студентов выбирают специальность, исходя из своих интересов и способностей (более 60%). Только треть студентов выбирает специальности, руководствуясь рациональными мотивами (материальная заинтересованность, возможности будущего трудоустройства).

Таким образом, заработная плата – далеко не единственный фактор, определяющий мобильность наемного труда, и это дает работодателям как дополнительные рычаги для воздействия на мотивацию (улучшать условия труда, моральный климат, обеспечить признание заслуг работника и т.д.), так и для эксплуатации (экономить на работах, рассчитывая на их любовь к профессии, привязанность к коллективу или же пассивность и силу привычки). Более того, работодатель может считать (осознанно или не осознанно), что удовлетворенность посредством заработной платы может дополняться другими видами удовлетворенностей (от причастности к коллективу, интересного труда, социального признания и т.п.) и поэтому уровень заработной платы может быть весьма умеренным.

В-третьих, наемный труд характеризуется нехранимостью. Продавцы рабочей силы – обычно достаточно бедные люди, не имеющие резервного фонда, поэтому они не в состоянии

произвольно снять ее с продажи²⁶. Нехранимость представляет собой свойство, присущее всем категориям труда: время, теряемое безработным, невозможно восстановить. Хотя он и получает некоторый отдых, но также стремительно может потерять свою квалификацию. С подобными проблемами сталкиваются и владельцы средств производства при простое (когда теряется доход и появляется угроза морального износа), и продавцы скоропортящихся и «модных» товаров. В самом невыгодном положении оказываются низкооплачиваемые рабочие, которые не могут позволить себе накопления и, следовательно, опасаются выходить на рынок труда. Реалии нашей страны свидетельствуют об ужесточении данной особенности благодаря низкому уровню заработных плат (что уменьшает способность к сбережению) и скрытой безработице. Уровень бедности в России пока также высок и составил в 2014 г. 11,2%, причем по сравнению с 2012 г. он поднялся на 0,5%²⁷. В Республике Башкортостан проблема бедности также существует, хотя ее масштабы снижаются достаточно быстрыми темпами. Так, если в 2000 г. доля населения РБ с доходами ниже прожиточного минимума составляла 33,1%, то в 2014 г. уже 10,8 %²⁸, хотя и это значительные цифры (438,8 тыс. человек). Для сравнения, в Японии доля лиц с доходами ниже границы бедности составляет 4%, в Финляндии – 4,9, в Нидерландах – 6,1, в Швеции – 6,7, в Германии – 9,1%. Даже в Китае официально бедность составляет 6%²⁹. Как это отражается на мотивации работодателя? Однозначно, поскольку роль заработной платы как фактора удержания для основной массы работников не так актуальна в силу нехранимости трудового ресурса, то и мотивация к повышению зарплаты работников у работодателя снижена.

Более того, последние авторские исследования (2012–2013), проведенные в Республике Башкортостан, показали, что степень недоверия между работодателями и работниками велика и по сравнению с 2009–2010 гг. не снизилась: работодатели не уверены, что вложения в сотрудника окупятся его долгим

и производительным трудом, а работники не уверены, что работодатель будет справедливым в делении созданной стоимости и имеет долгосрочные планы на развитие организации. Причину такого состояния можно поискать как в генетических основах экономической психологии российского населения, так и в ситуационных факторах неустойчивости экономико-политической системы.

Первый момент обусловлен тем, что российская культура по своей природе тесно связана с сельским хозяйством, которое исконно было подпольно-подсечным. При таком ведении хозяйства важнее всего было выбрать правильное место и максимально использовать его ресурсы, а не сохранить для потомков. И этот фактор сказался на специфике российского менталитета, который ориентирован на сиюминутную выгоду и сравнительно быстрое изменение места работы, на стремление быстро получить результаты и искать новое прибыльное место. Кроме того, сельское хозяйство в нашей стране всегда относилось к категории рискованного. Отсюда большая зависимость россиян от внешних явлений и ситуаций и неготовность в полной мере брать ответственность на себя³⁰.

Очевидно, что на заре развития капитализма работодатель был особенно мотивирован на максимальную эксплуатацию рабочего класса. Первоначальный уровень развития производственных сил (мануфактура) требовали, прежде всего, малоквалифицированного физического труда, который был легко заменяем как машинами, так и рабочими. Опосредованный машиной, фабричный труд не изменил его приоритетного значения. Так, в конце XIX в. численность работников физического труда в четыре – пять раз превосходила численность всех остальных классов, вместе взятых³¹. Однако развитие научно-технического прогресса и связанный с ним рост благосостояния общества неуклонно вели к изменению состава рабочей силы. Во-первых, механизация и автоматизация производственных процессов повысила роль высококвалифицированных рабочих и инженерно-технического персонала, также произошли структурные сдвиги в экономике, расширившие сферу услуг. Во-вторых, открытость современного общества и усиление взаимозависимости всех его структур мотивируют

²⁶ Маршалл А. Принципы экономической науки. М.: Изд. группа «Прогресс», 1993. Т. II. С. 274.

²⁷ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/level/#. (дата обращения: 14.08.2015).

²⁸ Уровень жизни населения Республики Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2015. С. 51.

²⁹ Суринов А. Проблемы измерения социального неравенства // Общество и экономика. 2004. № 3. С. 53.

³⁰ Димитриев Д.В. Семь инструментов успеха в работе бизнес-тренера. СПб.: Речь, 2008. С. 17.

³¹ Маршалл А. Принципы экономической науки. Т. I. С. 289.

работодателей к выбору модели социально ответственного бизнеса. В-третьих, инновационная составляющая экономики выдвинула требования к специфическому набору компетенций работников, усилив редкость наемного труда. Более того, современное состояние социально-трудовых отношений характеризуется все большей неудовлетворенностью работодателей качеством рабочей силы, особенно той, которая поступает с молодежного сегмента рынка труда. По мнению работодателей, выступающих на открытых площадках республики, именно излишняя амбициозность, сочетающаяся с глубокой пассивностью и отсутствием интереса к трудовой деятельности современной молодежи служит тормозом к росту производительности труда и, как следствие, к росту заработной платы. Как справедливо пишет профессор Института бизнеса и делового администрирования РАНХиГС А. Кочеткова «Поколение Y российского образца росло в семьях, где родители всеми силами старались создать типичные условия. В этой среде появился пласт молодежи, не способной принимать жизнь, как она есть, требующей угодения и даже услужения себе... Так сложилась базовая установка игроков: не напрягаться, которая часто соседствует с сильным эгокомплексом... даже изначально игроки предложения о найме воспринимают буквально: их пригласили – значит работодатель должен испытывать заведомую благодарность... и создать им тепличные условия»³². В связи с этим интересны также результаты вышеназванного опроса студентов БашГУ. Так, согласно данному исследованию, около двух трети опрошенных респондентов, по их словам, умеют составлять резюме (72,9%) и примерно столько же (70,1%) знают, как правильно вести себя с работодателем. При этом только 17,3% посещали ярмарки вакансий рабочих мест, проводимых Башкирским государственным университетом, и 22,4% – посещали тренинги, лекции по развитию навыков эффективного трудоустройства. Студенты не считают свои личные качества (неумение добиваться своего и др.) серьезной причиной возможной безработицы. Все это свидетельствует о действительно завышенной самооценке и низкой критичности современной молодежи, что неизменно вызовет напряженность социально-трудовых отношений с работодателем, особенно на этапе трудоустройства. И хотя показатели регистрируемой безработицы в Республике Башкортостан последние годы находятся на очень низком уровне (не более

³² Кочеткова А. Минус игрек // Бизнес журнал. 2014. №2 (160). С. 66–69.

2% от экономически активного населения), есть поводы для беспокойства, особенно о молодежной части рынка труда. Взять хотя бы тот факт, что средний возраст занятых в РБ сейчас составляет 40 лет, а средний возраст безработных – 34 года³³.

Таким образом, социально-трудовые отношения работодателей и наемных работников всегда (и в прошлом, и в настоящем и, возможно, в будущем) будут характеризоваться противоречиями. И речь не идет об их полном устранении, т.к. это основа рыночной системы. Скорее следует поступательно двигаться к их минимизации и возможной гармонизации отношений работодателей и наемных работников на каждый исторический момент. И только постоянный поиск инструментария как на макро, так и на микроуровне создаст условия того, что такая важнейшая сфера общественной жизни, как социально-трудовая, станет локомотивом, а не тормозом экономического развития страны и ее регионов.

9.4. Социальная ответственность бизнеса

Формирование социально ответственного бизнеса сегодня является стратегической целью, достижение которой позволит ускорить решение многих социально-экономических задач, стоящих перед современной Россией и ее регионами.

Идея социальной ответственности предприятий зародилась еще в начале XX в. в США. Первыми ее приверженцами западные исследователи считают бизнесменов Э. Карнеги (основателя U.S. Steel) и Р.Э. Вуда (главу фирмы «Сире»). Однако годы Великой депрессии надолго отложили развитие идей социальной ответственности бизнеса в США. Интерес к социальной роли бизнеса стал усиливаться с 50-х гг. (Г. Боуэн, К. Дэвис – сторонники теории «корпоративного альтруизма») и достиг своего апогея в 70-х – 80-х гг., когда известный экономист М. Фридман развернул серьезные дискуссии относительно задач бизнеса, появились теории «корпоративного эгоизма», «разумного эгоизма» и др.³⁴.

³³ Иванова Л.Х., Назарова У.А. Профорентация – профилактика «болезни» рынка труда // Экономика и управление: научно-практический журнал. Уфа, № 1 (117), 2014. С. 21.

³⁴ Основы социального аудита: учебное пособие / под ред. Г.Т. Галиева. Уфа: РИО БИСТ, 2007. С. 10.

Сегодня участие в движении социальной ответственности бизнеса (соблюдение «Зеленой книги корпоративной социальной ответственности», принятой ЕС в 2001 г.) является необходимым условием для вступления в Евросоюз. Согласно закону Сарбейнса-Оксли 2002 г., акционерные компании, ценные бумаги которых торгуются на американских фондовых биржах, обязаны обеспечивать полную информационную прозрачность, включая нефинансовые (социальные) аспекты ведения дел. Крупнейшим событием в актуализации идеи социальной ответственности стало выдвижение идеи Глобального договора (ГД ООН) на Всемирном экономическом форуме в Давосе (Швейцария) в январе 1999 г. Целью ГД ООН является содействие устойчивому экономическому росту через повышение уровня социальной ответственности корпораций. В 2015 г. число участников ГД ООН составило более 13 тыс. (в 2010 г. – более 8 тыс.) по всему миру, в т.ч. 69 организаций из России (в 2010 г. – 43)³⁵.

Активное развитие корпоративной социальной ответственности (КСО) в России наблюдается

с 2000–2001 гг., чему способствовали экономическая и политическая стабилизация в стране, а также активный выход российских компаний на международные рынки. Наиболее значимые события в развитии социальной ответственности российского бизнеса произошли в 2004 г. Эта тема стала предметом активных общественных и научных дискуссий по поводу понятия и содержания КСО, инициаторами которых были Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), Ассоциация менеджеров России, Торгово-промышленная палата (ТПП РФ), Агентство социальной информации, фонд «Институт экономики города» и др. Весной 2004 г. проблема социальной ответственности бизнеса прозвучала и в послании Президента РФ Федеральному собранию³⁶. Главным событием 2004 г. стало принятие Социальной Хартии российского бизнеса, к которой в настоящее время присоединились 256 организаций (компаний, отраслевые и региональные объединения бизнеса и другие НКО), объединяющих более 6 млн работников (в апреле 2010 г. – 230 организаций, 5,5 млн работников)³⁷.

ВСТАВКА 9.7

СОЦИАЛЬНАЯ ХАРТИЯ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА – это свод принципов ответственной деловой практики. Компании могут использовать содержание Социальной хартии для формулирования собственной миссии, ценностей, постановки управленческих целей, направленных на достижение сбалансированного устойчивого развития. Одновременно Социальная хартия – методологический инструмент, очерчивающий общие границы и направления ответственности компаний, что повышает сравнимость действий разнородных компаний. Хартия может служить также платформой для подготовки нефинансовых отчетов.

Источник: Базовые индикаторы результативности. Рекомендации по использованию в практике управления и корпоративной нефинансовой отчетности / Ф.Прокопов, Е. Феоктистова и др. под общ. ред. А. Шохина. М.: РСПП, 2008. С. 8.

³⁵ Отчет о собрании участников сети Глобального Договора ООН в России от 09.07.10. URL: <http://www.undp.ru/index.php?iso=RU&lid=2&pid=2&cmd=text&id=277/> (дата обращения: 25.05.2011); Глобальный договор ООН. Официальный сайт. URL: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants> (дата обращения: 25.05.2011).

³⁶ Российский бизнес и глобальный договор ООН. Практика социальной ответственности / ПРООН, 2007. С. 4. URL: http://www.undp.ru/publications/GC_3_rus.pdf (дата обращения: 26.05.2105).

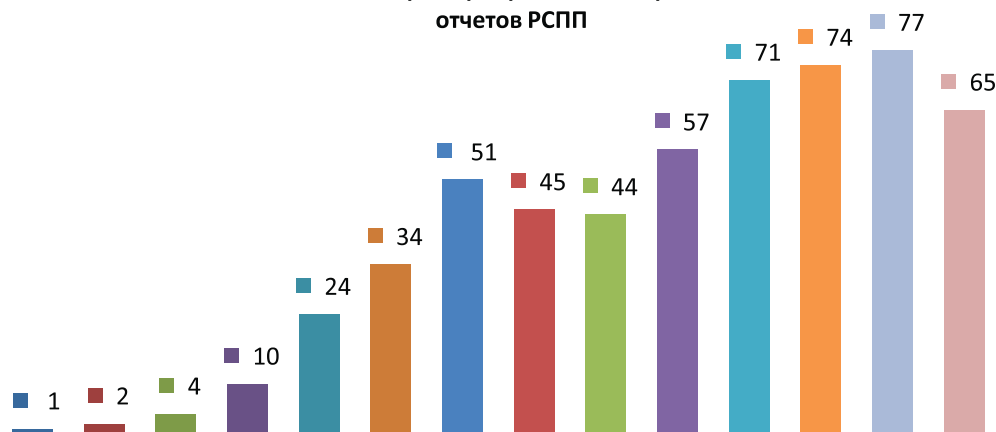
³⁷ Ответственное предпринимательство. Информационная открытость / Информационный бюллетень. РСПП. 2010. апрель. С. 3. URL: <http://www.pcpp.pf/Default.aspx?CatalogId=2398> (дата обращения: 26.05.2105).

В настоящее время формирование концепции КСО в России продолжается. Процесс ее освоения российским бизнесом, как отмечают эксперты, уже принял необратимый характер и всячески поддерживается государством³⁸.

Об этом свидетельствует динамика публикации нефинансовых отчетов компаний, ведущих свою деятельность на территории России (рис. 9.4.1)

Рис.9.4.1

Количество компаний, публикующих нефинансовые отчеты в Регистре корпоративных нефинансовых отчетов РСПП



Источник: Ответственная деловая практика в зеркале отчетности. Аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов: 2012–2014 гг. выпуска. URL: <http://media.rspp.ru/document/1/f/b/fbc7ed73fb5bb17dea832336e82c07ed.pdf> (дата обращения: 14.09.2015).

В отличие от европейской и американской моделей, инициативная роль в формировании КСО в России принадлежала самому бизнесу, а не обществу, которое выражало бы свою позицию или недовольство, например, относительно загрязнения окружающей среды, несправедливости по отношению к работникам, пренебрежительному отношению к безопасности рабочих мест, ухудшению качества товаров и др. Это обусловлено общим кризисом системы ценностей постсоветского российского общества, с одной стороны, и прагматическими целями развития крупного бизнеса – с другой. Последнее объясняется тем, что в условиях конкурентного и быстроменяющегося мира, эффективное внедрение в мировое хозяйство оказалось невозможным без инвестиций в человеческий капитал. Бизнес структуры вынуждены преодолевать провалы государства в области государственной социальной политики, в подготовке

и переподготовке высококвалифицированных кадров при помощи собственных социальных и обучающих программ. Кроме того, приверженность организаций принципам КСО и социальная отчетность в настоящее время чрезвычайно важны для развития бизнеса на международном уровне, и особенно для выхода в IPO.

Для исследования масштабов распространения и характера развития социальной ответственности бизнеса на уровне региона необходимы данные о количестве социально-ответственных предприятий, их структуре (по отраслям, видам деятельности), информация о социальных программах и инвестициях, реализуемых компаниями. Сложности сбора подобных данных, отсутствие единых требований к оформлению социальных отчетов, а также их единого реестра обусловлены объективными факторами, вытекающими из основных принципов корпоративной социальной ответственности, – добровольности и свободы в определении социальных приоритетов компании.

³⁸ Российский бизнес и глобальный договор ООН. Практика социальной ответственности / ПРООН, 2007. С. 5. URL: http://www.undp.ru/publications/GC_3_rus.pdf (дата обращения: 26.05.2105).

Таким образом, уровень социальной ответственности бизнеса в регионе (как и в стране в целом) пока не поддается точному измерению. Можно наблюдать только различные формы ее проявления, делать на этой основе определенные выводы относительно ее характерных черт. Основными источниками такой информации могут стать нефинансовые отчеты российских компаний, хранящиеся в электронных депозитариях www.CorporateRegister.com^{*}, в Национальном Регистре нефинансовых отчетов РСПП^{**}, а также протоколы РТК, корпоративные сайты компаний, аналитические материалы и обзоры, сборники корпоративных практик, рейтинги, итоги различных конкурсов и другие источники.

Развитие социальной ответственности бизнеса в Республике Башкортостан признается экспертами важной и актуальной задачей, она обсуждается на всех уровнях и все глубже проникает в сознание работодателей. Республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК РБ), «Союз работодателей Республики Башкортостан» (Региональное отделение РСПП), Министерство труда и социальной защиты РБ, Правительство РБ активно участвуют в мероприятиях по продвижению КСО в республике.

В целях повышения интереса работодателей к реализации социальных программ в России и ее регионах с 2000 г. проводятся различные межрегиональные и региональные конкурсы, где малым предприятиям уделяется особое внимание. Например, в конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» предусмотрена номинация «Малое предприятие высокой социальной эффективности», в конкурсе на соискание национальной премии ТПП РФ в области предпринимательской деятельности «Золотой Меркурий» – номинация «Лучшее малое предприятие» и др. Однако такие конкурсы определяют максимум трех победителей в номинации. Учитывая, что в настоящее время в РБ существует более 41,5 тыс.

малых предприятий^{***}, выявление одного – трех победителей не оказывает большого стимулирующего влияния на малый и средний бизнес.

Для решения задачи стимулирования КСО более широкого круга малых предприятий был разработан проект «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей», реализуемый в РБ с 2010 г.^{****}. Координаторами проекта являются региональные органы и отделения Государственной инспекции труда (ГИТ), ТПП РБ, Федерация профсоюзов РБ. Достойным участникам выдаются «Сертификаты доверия работодателю». Сертифицированные работодатели, при отсутствии жалоб со стороны работников, на три года освобождаются от плановых проверок ГИТ. По состоянию на 1 ноября 2013 г., в Реестре работодателей Республики Башкортостан, удостоенных «Сертификата доверия работодателю» в рамках проекта «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей» состояло 30 работодателей. Данный проект получил большую популярность и в других регионах России, а число работодателей, желающих получить такой сертификат, растет.

В число крупнейших социально-ответственных компаний России входит тройка региональных лидеров – АНК «Башнефть», ОАО «Башкирэнерго» и ОАО «Салаватнефтеоргсинтез» (с 2011 г. ОАО «Газпром нефтехим Салават»). В 2010 г. первые два заняли 14-е и 20-е места соответственно в рейтинге социально ответственных российских компаний и значились в ряду компаний с сильной социальной ответственностью; ОАО «Салаватнефтеоргсинтез», занявшее 34-е место, находился в списке компаний со средним уровнем корпоративной социальной ответственности³⁹. Вместе с тем в рейтингах 2013–2015 гг. их уже нет. Заметим при этом, что АФК «Система», в структуре которой сейчас находится АНК «Башнефть», занимает в рейтинге 84-ю позицию, соответствующую компаниям со средним уровнем социальной ответственности. АНК «Башнефть» является единственной региональной компанией, которая самостоятельно

* Всемирный регистр нефинансовых отчетов на 1 октября 2015 г. содержал 69 821 отчетов 12 744 компаний.

** По состоянию на 20 октября 2015 г. в Национальный Регистр нефинансовых отчетов внесены 158 компаний, зарегистрировано 620 отчетов, которые выпущены в период, начиная с 2000 г.

*** В январе-сентябре 2010 г. в республике действовало 31261 малое предприятие (в т.ч. 25 430 – микропредприятий). Источник: Социально-экономическое положение и состояние регистрируемого рынка труда Республики Башкортостан в январе-декабре 2010 года. URL: http://www.bashzan.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=370&Itemid=10 (дата обращения: 28.05.2015).

**** Сертификаты доверия работодателей // Вести. Торгово-промышленная палата Республики Башкортостан. 2010. №1 (7). 26 февраля. С. 2.

³⁹ Рейтинг социальной ответственности бизнеса / По материалам газеты «Труд». 2010. № 87. 18 мая. URL: http://www.trud.ru/article/18-05-2010/242390_rejting_sotsialnoj_otvetstvennosti_rossijskogo_biznesa_za_aprel_2010.html (дата обращения: 26.05.2015).

и независимо от объединений работодателей присоединилась к Глобальному договору ООН и Социальной хартии российского бизнеса.

К Социальной хартии российского бизнеса от Республики Башкортостан присоединился также «Союз работодателей Республики Башкортостан».

Важным индикатором развития корпоративной социальной ответственности является рост компаний, публикующих нефинансовые социальные отчеты. Пионерами в области развития КСО и публикации нефинансовых отчетов в Башкортостане стали такие межрегиональные и транснациональные компании, как ФК «Уралсиб», ОАО «Газпром», «ЛУКОЙЛ», «Транснефть», «Роснефть», «ТНК ВР Холдинг», группа «Газпромбанк», Банк ВТБ, РЖД, «Вимм-Билль-Данн Продукты питания», «Проктер энд Гэмбл» и др.

В 2011 г. публикация нефинансовых социальных отчетов среди региональных предприятий были единичными случаями. При этом социально ориентированная деятельность многих градообразующих, крупных и средних предприятий республики уже отражалась

на их официальных сайтах и деловых СМИ*. В 2013 г., по данным РТК, 17 предприятий республики** заполнили единую форму отчета о добровольной социальной ответственности организаций, утвержденной РТК в 2008 г.⁴⁰. Однако эти данные пока не проанализированы, а отчеты не сведены в единый и публичный реестр нефинансовых отчетов.

Положительной тенденцией является распространение практики социально-ответственного ведения бизнеса на предприятиях агропромышленного комплекса. Ряд некоторых крупных сельскохозяйственных предприятий, осознавая значение социальных инвестиций и высокой корпоративной культуры, заявляют о своей приверженности этическим принципам ведения бизнеса, об ответственности за качество продукции и за возможные экологические последствия их деятельности, участвуют в вышеотмеченных межрегиональных конкурсах. Таких предприятий немного, и их опыт необходимо демонстрировать, распространять. Среди них – ГУП совхоз «Алексеевский», ГУСП совхоз «Роцинский», СПК «Базы. Содержание их социальной практики приведено в табл. 9.4.1.

* Среди них: ОАО «Мелеузовские минеральные удобрения» (г. Мелеуз), ОАО «Белорецкий металлургический комбинат» (г. Белорецк), ОАО ОАО «Газпром нефтехим Салават» (г. Салават), ОАО «Учалинский горно-обогатительный комбинат» (г. Учалы), ОАО «Полиэф» (г. Благовещенск) и др.

** ОАО «Акционерная компания Востокнефтезаводмонтаж», ОАО «Интеграл», ОАО «Стронег», ГУП «Башгипро-нефтехим», ОАО «Башинформсвязь», ОАО «Башспирт», Белебеевский завод «Автономаль», ОАО УАП «Гидравлика», ОАО «Красный пролетарий», ОАО УНПП ОАО «Белебеевский завод «Молния», ОАО «Благовещенский арматурный завод», ООО «Завод пластмассовых изделий «Альтернатива», ОАО «Башкирское производственное объединение «Прогресс», ОАО НИИ «Солитон», ОАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение», ООО «Корпорация Уралтехнострой», ФГБОУ «Уфимский государственный университет экономики и сервиса».

⁴⁰ Протокол заседаний Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений №1 от 11 апреля 2013 г. URL: http://mintrudrb.ru/upload/docs/Protok1_11apr_2013.pdf (дата обращения: 14.06.2014).

Таблица 9.4.1

**Социальная практика крупных сельскохозяйственных предприятий
Республики Башкортостан**

Предприятие	Социальная практика
ГУП совхоз «Алексеевский»	Забота о здоровье и жилищно-бытовых условиях сотрудников; строительство социально-значимых учреждений (торговый центр, школа, Дом культуры, православный храм, мечеть, профилакторий, жилье для молодых специалистов)*; охрана окружающей среды (безотходное производство, утилизация отходов); повышение энергоэффективности производства**.
ГУСП совхоз «Рошинский»	Обеспечение благоприятных условий для труда и отдыха работников, забота о здоровье работников, бесплатное двухразовое горячее питание. Строительство и содержание социально-значимых учреждений (Дворец культуры, бассейн, баня, прачечная, столовая)***.
СПК «Базы»	Социальное развитие села, финансирование газификации жилых домов и объектов социально-культурного назначения, проведение ремонтно-строительных работ, субсидирование индивидуального жилищного строительства****.

Источники: *Республика Башкортостан. URL: http://www.bashkortostan.ru/news/detail.php?ELEMENT_ID=15966, свободный (дата обращения: 24.05.2011).

** Известен на всю страну: Общественно-политический, научно-популярный и художественный журнал. URL: <http://www.vatandash.ru/index.php?article=984> (дата обращения: 24.05.2011).

*** ГУСП-совхоз «Рошинский» Стерлитамакского района – лучшая российская организация высокой социальной эффективности в сельском хозяйстве в 2007 г.: Пресс-служба Министерства сельского хозяйства РБ. URL: http://www.mcxb.ru/pages/docs/mc_showdoc.aspx?id=1322, свободный(дата обращения: 24.05.2011).

**** Сельскохозяйственный производственный кооператив «Базы» URL:http://www.llr.ru/razdel4.php?id_r4=3693&id_r3=192&simb=%D1&page(дата обращения: 24.05.2011).

Однако ни один крупный агропромышленный комплекс* Башкортостана пока не выпускает нефинансовые отчеты**.

Анализ развития социальной ответственности бизнеса в Республике Башкортостан позволил сделать следующие выводы:

во-первых, практика КСО постепенно внедряется в деловую среду республики, однако уровень ее развития в настоящее время оценивается экспертами как низкий;

* В рейтинг крупнейших российских производителей сельскохозяйственной продукции за 2006–2008 гг. вошли 5 организаций Башкортостана: ОАО «Птицефабрика «Башкирская», ГУП совхоз «Алексеевский» (около 1,5 тыс. человек), ГУСП совхоз «Рошинский» (более 1700 человек), ОАО «Турбаслинские бройлеры», СПК «Базы» (310 человек).

** Необходимо отметить, что серьезным сдерживающим фактором для анализа, мониторинга, информирования и продвижения концепций социальной ответственности и Достойного труда, является низкий уровень использования компьютеров, Интернета и отсутствие собственных сайтов у предприятий сельского хозяйства. Например, крупнейшие агропромышленные предприятия России ОАО «Омский бекон» и ОАО «Тюменский бройлер», находящиеся в первой четверке лидеров Клуба Агро-300, не имеют собственных страниц в Интернете.

во-вторых, развитие КСО в республике происходит преимущественно в направлении «сверху-вниз», поскольку активно продвигается Правительством РБ, Министерством труда и социальной защиты населения РБ, Федерацией профсоюзов РБ и региональным отделением РСПП «Союзом работодателей и промышленников Республики Башкортостан»;

в-третьих, социально-ответственное ведение бизнеса является распространенной практикой для крупных международных и межрегиональных корпораций, меньше распространено на региональных предприятиях; практически не распространено на агропромышленных предприятиях.

9.5. Стандарты эффективного социального партнерства в России

Эффективное социальное партнерство – система взаимоотношений работников, работодателей, органов государственной власти, органов местного самоуправле-

ния, позволяющая учитывать и согласовывать в равной и справедливой степени интересы каждой из сторон и обеспечивающая стабильное социально-экономическое развитие страны⁴¹.

Реализация **стандартов** эффективного социального партнерства достигается с помощью

механизмов, своего рода каналов связи между властной системой и гражданским обществом, а также **индикаторов**, по которым оценивается соответствие установленному стандарту (см. табл. 9.5.1).

Таблица 9.5.1

Стандарты эффективного социального партнерства

Механизмы	Индикаторы
Стандарт 1: принятие проектов законодательных нормативно-правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе согласия всех сторон социального партнерства	
1. Установление в Генеральном, отраслевых, региональных соглашениях положения о внесении проектов законодательных актов в сфере труда органами государственной власти в Государственную Думу Российской Федерации, органы законодательной власти субъектов Российской Федерации только в случае согласованной позиции по данным документам всех сторон социального партнерства. 2. Установление в Генеральном, отраслевых, региональных соглашениях положения о принятии проектов нормативных правовых и иных актов в сфере труда органами государственной власти только в случае согласованной позиции по данным документам всех сторон социального партнерства	1. Количество законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, одобренных всеми сторонами на соответствующем уровне социального партнерства. 2. Количество законодательных и иных нормативно-правовых актов в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, принятых органами государственной власти РФ и субъектов РФ.
Стандарт 2: обязательность решения основополагающих (ключевых) проблем в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений через коллективные договоры и соглашения	
Обязательное включение в коллективные договоры и соглашения положений по формам, системам, размерам оплаты труда, механизмам повышения заработной платы и выплате заработной платы при банкротстве предприятий; по занятости, обучению, переобучению и условиям высвобождения работников; по обеспечению интересов работников при приватизации или смене собственника предприятия; по механизмам контроля за соблюдением условий коллективных договоров, соглашений.	1. Количество коллективных договоров и соглашений, в которые включены основополагающие вопросы в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. 2. Соотношение количества выявленных и устраненных нарушений в сфере труда. 3. Количество коллективных трудовых споров.
Стандарт 3: обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений	
1. Создание постоянно действующих органов социального партнерства на всех уровнях для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением. 2. Обязательное ежегодное предоставление отчетности о ходе выполнения условий коллективного договора, соглашения органами социального партнерства всех уровней в органы государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства. 3. Обязательная выдача государственным инспектором труда в месячный срок работодателю предписания об устранении нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.	1. Соотношение количества выявленных и устраненных нарушений в сфере труда. 2. Количество коллективных трудовых споров.

⁴¹ По материалам Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР.

Таблица 9.5.1 (окончание)

Стандарт 4: обязательность распространения соглашения на каждого работодателя

Внесение изменений в Трудовой Кодекс РФ в части обязательности распространения соглашения на каждого работодателя

Стандарт 5: эффективная система разрешения коллективных трудовых споров

1. Совершенствование процедур внесудебного урегулирования коллективных трудовых споров (создание трудовых арбитражей региональными трехсторонними комиссиями).	1. Количество инициированных КТС.
2. Расширение и укрепление взаимодействия профессиональных союзов с государственными органами надзора и контроля в целях предупреждения и оперативного устранения нарушений трудового законодательства, соглашений и коллективных договоров.	2. Количество КТС, прошедших в форме забастовки.
3. Расширение электронных приемных правовых инспекций, юридических консультаций.	3. Количество КТС, прошедших в формах, не предусмотренных законодательством.
	4. Число организаций, на которых проходили КТС и забастовки.
	5. Численность работников, участвовавших в КТС и забастовках.
	6. Численность работников, участвовавших в КТС в формах, не предусмотренных законодательством.
	7. Количество времени, не отработанного работниками, участвовавшими в забастовках.

Стандарт 6: реальное участие работников в управлении производством

1. Уточнение видов и обеспечение участия представителей работников в управлении организацией, в т.ч. в работе коллегиальных органов управления (общем собрании, совете директоров (наблюдательном совете), правлении).	Количество организаций, в которых решения принимаются с участием представителей профсоюзной организации при работе коллегиальных органов управления (общего собрания, совета директоров (наблюдательного совета), правления).
2. Обязательное согласование с представительным органом работников принятия локальных нормативных актов, решений по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.	

Источник: Адаптировано по материалам Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР.

В соответствии с Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 гг., в разделе VII «Развитие социального партнерства и координация действий Сторон Соглашения» в качестве стратегического направления развития социального партнерства в Российской Федерации определена реализация принципа равноправия Сторон и распределения между основными субъектами экономики социальной ответственности за благосостояние населения страны.

Для реализации данного принципа Стороны считают необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по вопросам социального и экономического развития, регулирования трудовых отношений и гарантируют безусловное выпол-

нение принятых на себя обязательств в рамках коллективных договоров всех уровней⁴².

Кроме Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 гг., систему коллективных договоров и соглашений ФНПР составляют⁴³:

- 6 соглашений, заключенных на уровне федеральных округов;
- 58 федеральных отраслевых соглашений;

⁴² Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы. С. 23. URL: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/284/8798.html> (дата обращения: 21.09.2015).

⁴³ Постановление Исполкома ФНПР от 26.05.2015 № 4-10. Об итогах коллективно-договорной кампании 2014 года и задачах на предстоящий период. Приложение 1. URL: <http://www.fnpr.ru/n/15/187/11203.html> (дата обращения: 21.09.2015).

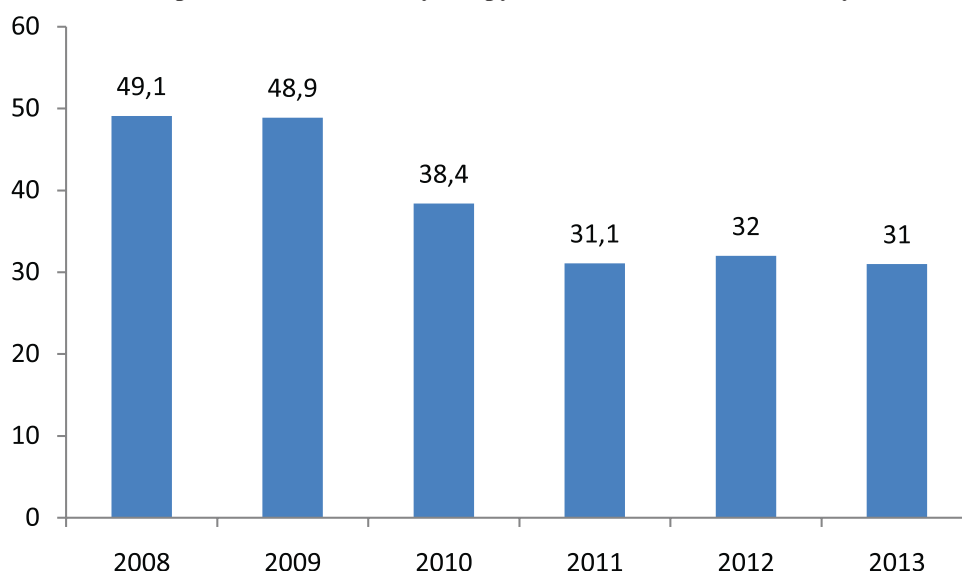
- 80 региональных соглашений;
- 1 494 территориальных соглашения;
- 1 352 отраслевых соглашения, заключенных на региональном уровне;
- 3 697 отраслевых соглашений, заключенных на территориальном уровне;
- 144 133 коллективных договора;
- 1 823 иных соглашения (по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений), возможность заключения которых предусмотрена ст. 45 Трудового кодекса РФ.

Результаты коллективно-договорной кампании 2014 г. Федерацией Независимых Профсоюзов России, показали, что в настоящее время в связи с финансовыми затруднениями в организациях наблюдается тенденция снижения социальных льгот, гарантий и компенсаций.

Доля коллективных договоров в 2008–2013 гг., в которых минимальная заработная плата установлена на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ, представлена на рис. 9.5.1.

Рис. 9.5.1

Доля коллективных договоров, в которых минимальная заработная плата установлена на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ, %



Источник: Данные ФНПР.

Исполнительный комитет ФНПР отмечает, что коллективно-договорная кампания 2015 г. проходит в условиях спада производства, снижения уровня реальных доходов населения, нарастания напряженности на рынке труда. В связи с этим основной задачей членских организаций ФНПР при проведении коллективных переговоров является минимизация негативных последствий в экономике и

в социальной сфере для работников и членов их семей⁴⁴.

Общее количество коллективных договоров сократилось на 2,1% по сравнению со значе-

⁴⁴ Постановление Исполкома ФНПР от 26.05.2015 № 4-10. Об итогах коллективно-договорной кампании 2014 года и задачах на предстоящий период. URL: <http://www.fnpr.ru/n/15/187/11203.html> (дата обращения: 21.09.2015).

нием на конец 2013 г. (за пять лет сокращение на 9,8%; за 10 лет – на 21,8%). Основной причиной снижения количества коллективных договоров, по информации членских организаций ФНПР, является реорганизация предприятий (учреждений) либо их ликвидация.

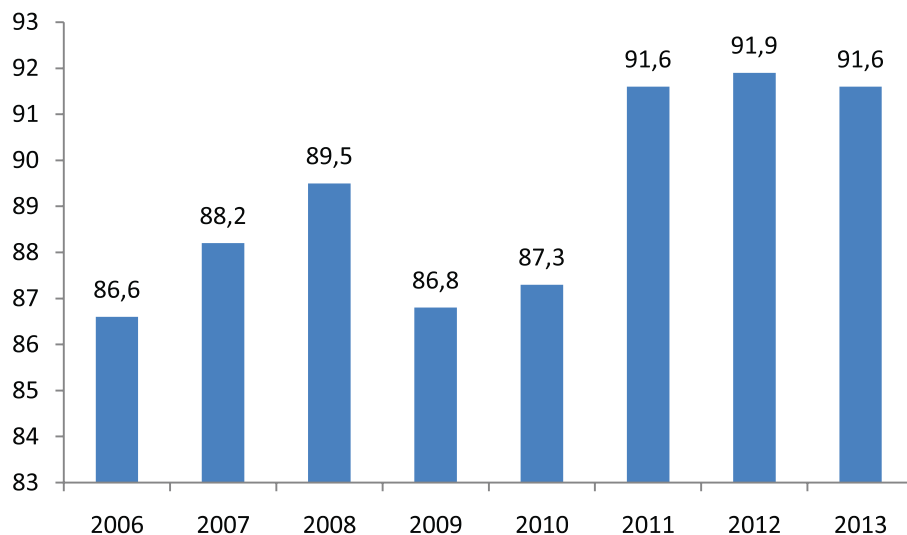
При этом в 2014 г. охват коллективными договорами организаций (предприятий), в которых

созданы первичные профсоюзные организации, увеличился на 0,4 п.п. по отношению к итогам 2013 г. и составил 92%.

На рис. 9.5.2 показана динамика охвата первичных профсоюзных организаций коллективными договорами в 2006–2013 гг.

Рис. 9.5.2

Динамика охвата первичных профсоюзных организаций коллективными договорами, %



Источник: Данные ФНПР.

На наш взгляд, одним из факторов, сдерживающих развитие института социального партнерства в России, является дискриминационная модель социального партнерства, характеризующаяся неравноправным взаимодействием сторон, в котором представители наемных работников находятся в наиболее уязвимом положении. Последствия такой

модели отражаются во временных или постоянных задержках выплаты заработной платы, отставании минимальных размеров оплаты труда от прожиточного минимума, невысоких показателях обращений граждан в профсоюзные организации за помощью в случаях социально-трудового конфликта (СТК).

ВСТАВКА 9.8

Социально-трудовые конфликты в России в 2013–2015 гг.

В первом полугодии 2015 г. научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» (НМЦ «ТК») наблюдал социально-значимые действия сторон, на основании которых зарегистрировал 76 социально-трудовых конфликтов. В аналогичном периоде 2014 года зарегистрировано 66 СТК [1].

В 2013 г. СТК протекали в 49 субъектах РФ, в 34 субъектах РФ не зафиксировано ни одного СТК. В первом полугодии 2015 г. социально-трудовые конфликты протекали в 38 (48%) субъектах РФ (в аналогичном периоде 2013 и 2014 гг. – также в 38 субъектах РФ).

Наиболее конфликтными субъектами РФ в первом полугодии 2015 г., где регистрировалось наибольшее количество СТК, стали: Приморский край – 7 СТК; Свердловская область – 6 СТК; Санкт-Петербург – 5 СТК; Волгоградская область – 4 СТК; Вологодская область – 4 СТК; Челябинская область – 4 СТК [1]. Свердловская область и Санкт-Петербург входят в тройку субъектов с наибольшим количеством СТК уже три года подряд.

Выделим наиболее конфликтные субъекты РФ по отраслям в 2013 г.:

1) обрабатывающие производства: Ленинградская область – 4 СТК, Челябинская область – 4 СТК, Республика Башкортостан, Республика Карелия, Свердловская область – по 3 СТК;

2) транспорт: Приморский край – 6 СТК;

3) здравоохранение: Республика Северная Осетия-Алания – 4 СТК [2; 8].

В отраслевом разрезе производственной и непромышленной сфер экономической деятельности наиболее конфликтными отраслями в первом полугодии 2015 г. стали:

1) обрабатывающие производства (37 СТК, 49%),

2) строительство (9 СТК, 12%),

3) транспорт (7 СТК, 9%),

4) здравоохранение (5 СТК, 6%).

По сравнению с аналогичным периодом 2013 и 2014 гг. отрасли обрабатывающих производств по-прежнему остаются наиболее конфликтными отраслями экономики.

Впервые за три года зарегистрированы СТК на предприятиях, ведущих научно-исследовательские разработки и в оборонной сфере [1].

В первом полугодии 2015 г. 55 СТК (72%) протекали на предприятиях, в учреждениях и организациях, находящихся в частной собственности. По сравнению с аналогичным периодом 2013 (69%–31%) и 2014 г. (73%–27%) соотношение долей предприятий, находящихся в частной и государственной собственности, значительно не изменилось. Большая часть СТК (60) развивалась на крупных предприятиях численностью свыше 250 человек – (79% СТК), существенно меньше – на средних предприятиях численностью от 100 до 250 человек – (11%). СТК на предприятиях численностью менее 15 человек не зарегистрированы. Следует отметить, что во всех СТК, связанных с иностранным капиталом, на стороне работников активное участие принимали профсоюзные организации различных уровней.

Проанализируем далее **содержательные характеристики СТК**.

Основными причинами СТК в первом полугодии 2015 г. продолжают оставаться: полная невыплата заработной платы – 41 СТК (54%) и сокращение работников – 26 СТК (34%). Среди других причин возникновения СТК отмечены увольнение работников – 8 (10%) и недовольство работников низким уровнем оплаты труда – 7 (9%).

По сравнению с аналогичными периодами 2013 и 2014 гг. соотношение основных причин СТК менялась: в 2,5 раза увеличилась доля причин, связанных с сокращением работников; значительно снизилась доля причин, связанных с нарушением условий труда; по сравнению с аналогичным периодом 2014 г. значительно снизилась доля причин СТК, связанных с низким уровнем оплаты труда.

Основной причиной конфликтов, принявших форму забастовки, была полная невыплата заработной платы (10 СТК). Кроме невыплаты заработной платы, причиной забастовок стали нарушение условий труда (1 СТК) и размер денежных выплат при сокращении (1 СТК). Самой массовой стала забастовка работников ЗАО «Производственная фирма «КТП-Урал» (Свердловская обл.) из-за долгов по заработной плате (300 человек) [1].

ВСТАВКА 9.8 (окончание)

Взаимодействие с органами государственной власти (ОГВ). В рамках взаимодействия с ОГВ в 2013 г. чаще всего работники обращались (в рамках одного СТК могло быть несколько обращений): в местные ОГВ (муниципальные, региональные) – 27 СТК; к Президенту РФ – 21 СТК; с заявлениями в прокуратуру – 20 СТК; в Рострудинспекцию, другие государственные инстанции – 14 СТК; к администрации (собственникам) предприятия – 10 СТК; в суд с исковым заявлением – 10 СТК; в Правительство РФ – 3 СТК; в 3 СТК проводилась примирительная процедура.

К обращению в ОГВ работники прибегли в 62 (51%) конфликтах. В большинстве случаев привлечение к разрешению конфликта ОГВ стало более эффективным, чем протестные или иные активные действия работников [2; 22].

Наиболее эффективными способами разрешения конфликтов в первом полугодии 2015 г. стали обращения в суд и прокуратуру, сопровождающиеся действиями ОГВ различных уровней. По сравнению с аналогичными периодами 2013 и 2014 гг., менялась структура обращений работников. Они стали меньше обращаться к администрации (собственникам), увеличилось количество обращений в местные ОГВ, Рострудинспекцию, Правительство РФ. Продолжает оставаться высоким количество обращений к Президенту РФ [1].

Действия работодателей. В ходе наблюдаемых конфликтов работодатели совершали следующие действия: давление на профсоюзные организации – в 12 СТК; уступки, согласие с требованиями работников – в 6 СТК; отказ от удовлетворения требования (работников, профсоюза) – в 3 СТК; примирительная процедура – 2 СТК; обращение в суд, прокуратуру – 2 СТК; подписание соглашения, заключение коллективного договора – 2 СТК; улучшение социальных условий труда – 1 СТК; примирительная комиссия – в 1 СТК; отказ от переговоров (с работниками, профсоюзом) – 1 СТК; привлечение к участию в конфликте негосударственных охранных предприятий – 1 СТК; наем штрейкбрехеров – в 1 СТК.

Участие в СТК профсоюзных организаций. В большинстве случаев при СТК в защите интересов работников принимали участие профсоюзные организации различных уровней: активную поддержку оказывали как первичные организации, так и территориальные и отраслевые объединения.

В первом полугодии 2015 г. профсоюзные организации различных уровней в ходе СТК осуществляли следующие действия по отстаиванию интересов работников: участвовали во встречах с представителями ОГВ (5 СТК); обращались к представителям ОГВ с требованиями (2 СТК); организовывали и проводили пикеты, акции протеста, митинги – 8 раз; участвовали во встречах, переговорах с администрацией предприятия (7 СТК); инициировали проверку деятельности предприятия (2 СТК); обращались в прокуратуру (1 СТК); была создана одна первичная профсоюзная организация [1]. По сравнению с аналогичными периодами 2013 и 2014 гг., активность участия профсоюзных организаций различных уровней в разрешении конфликтов возросла.

В большинстве случаев (78%) конфликты завершились полным или частичным удовлетворением требований работников: невыплата задолженности по заработной плате закончилась полной (19 СТК) или частичной (22 СТК) выплатой; невыплата надбавок и доплат (3 СТК) завершилась подписанием регламентирующего соглашения между профсоюзом и администрацией; отказ работодателя от подписания коллективного договора или невыполнение его условий привел к подписанию коллективного договора, подписанию соглашения или заключению коллективного договора (3); сокращение или увольнение работников (6) закончились отменой приказов об изменении штатной численности или снижением числа сокращаемых (увольняемых); - вывод работников за штат завершился возвращением работников в штат предприятия (2); работа согласительных комиссий по примирению завершилась результатом: уступки, согласие с требованиями работников (1), отказ сторон от взаимных претензий (1); неправомерные действия работодателей привели к отмене действий работодателя по решению суда (2) [2; 25].

Источники:

1. Анализ развития социально-трудовой обстановки в РФ в первом полугодии 2015 года. URL: <http://www.fnpr.ru/n/256/11207.html> (дата обращения: 18.09.2015).
2. Бюллетень проекта «Социально-трудовые конфликты» итоговый за 2013 год. Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» (НМЦ «ТК»). Санкт-Петербургский Гуманитарный Университет Профсоюзов, 2014 год. URL: <http://www.fnpr.ru/pic/a-2013.pdf> (дата обращения: 21.09.2015).

Анализ конфликтных ситуаций в социально-трудовой сфере показал, что механизмы социального партнерства здесь работают неэффективно. Так, в 2013 г. работодатели в большей степени применяли «силовые» административные действия, не способствующие урегулированию конфликта, сводящиеся к навязыванию своей воли протестующим работникам. Данное обстоятельство указывает на слабую готовность работодателей поддерживать социальный диалог и действовать в русле партнерских отношений. Объяснение такому поведению работодателей, на наш взгляд, следует из итогов завершившихся СТК. Так в 2013 г. 78% случаев позиция работодателей оказалась проигрышной – они потерпели поражение в конфликтах полностью или частично⁴⁵. Система социального партнерства в случае возникновения конфликтных ситуаций не снабжена действенными и симметричными инструментами влияния на стороны конфликта или ситуацию в целом.

Дальнейшее развитие института социального партнерства в России возможно только при выполнении следующих условий: развития демократии и гражданского общества; сформированных и институционально оформленных групповых интересов, включающих интересы союзов предпринимателей (работодателей), профсоюзов (представители наемных работников) и государства; отработанного механизма и процедур социального диалога путем совершенствования функционирования РТК.

Для реализации стандартов эффективного социального партнерства необходимо совершенствовать:

1) нормативно-правовую базу в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе согласия всех сторон социального партнерства;

2) механизм согласования интересов работодателей, наемных работников и государства путем улучшения работы Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, механизм согласования действий с работой региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

3) профсоюзное движение путем снижения разногласий между традиционными или «двухклассовыми» профсоюзами и альтернативными профсоюзами, профсоюзами с «тайным членством», уменьшения раскола между ними;

4) движение работодателей, консолидированное путем создания общефедеральных объединений работодателей, способных выразить их общий интерес;

5) организационно-правовые и политические установления государства в части регулирования интересов участников этих отношений с уходом от «навязывания» общей и в основном юридической формы социального партнерства.

В целях согласования действий трехсторонних партнеров на федеральном и региональном уровнях необходимо:

а) постоянно информировать субъекты Российской Федерации о работе РТК как по основным направлениям ее деятельности, так и по вопросам организационного и методического характера (деятельность рабочих групп, работа секретариата; организация контроля за выполнением принятых решений и другим вопросам);

б) продолжать работу по совершенствованию законодательной базы социального партнерства и правового поля функционирования системы социального партнерства в регионах;

в) регулярно проводить (к примеру, раз в 2 года) общероссийские совещания представителей региональных трехсторонних комиссий для выработки стратегии, а также основных правовых и практических механизмов по защите интересов государства, работодателей и трудящихся;

⁴⁵ Бюллетень проекта «Социально-трудовые конфликты» итоговый за 2013 год. Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» (НМЦ «ТК»). Санкт-Петербургский Гуманитарный Университет Профсоюзов, 2014 год. С. 23. URL: <http://www.fnpr.ru/pic/a-2013.pdf> (дата обращения: 21.09.2015).

г) широко освещать в средствах массовой информации деятельность трехсторонних комиссий (российской и региональных) с целью повышения авторитета, эффективности работы трехсторонних комиссий, организации регулярного выпуска экспресс-информации о передовом опыте работы региональных трехсторонних комиссий в вопросах развития системы социального партнерства;

д) изучать зарубежный опыт по развитию социального партнерства и практику разрешения коллективных трудовых споров на основе организации конференций, семинаров, совещаний по обмену опытом для региональных комиссий, привлечению международных экспертов, включая представителей МОТ, к участию в указанных мероприятиях, а также создать в этих целях информационную сеть⁴⁶.

9.6. Выводы и предложения

Несмотря на относительную новизну, механизм социального партнерства прочно вошел в практику регулирования социально-трудовых отношений, получил институциональное закрепление в законодательствах Российской Федерации и Республики Башкортостан. Партнерство в сфере социально-трудовых отношений признается важнейшим условием согласованного и сбалансированного социально-экономического развития. Об этом свидетельствуют критерии оценки результативности Генерального и Республиканского трехсторонних соглашений, которые устанавливают целевые значения таких макроэкономических индикаторов, как темпы экономического роста, уровень безработицы, бедности населения и др.

От качества и эффективности социального диалога работодателей, представителей работников и государства во многом зависят инвестиционная привлекательность и

деловой климат региона, социальное самочувствие населения.

Несмотря на осязаемое «движение навстречу» социальных партнеров по определенным вопросам, дальнейшее совершенствование социального партнерства в республике осложняется рядом объективных и субъективных факторов, в т.ч.:

- традиционное понимание населением роли профсоюзов, как механизм распределения социальных услуг и благ работающему населению;
- невысокая степень осведомленности населения о других функциях профсоюзов, о заслугах профсоюзных организаций и объединений в проведении социально-ориентированной политики, как на уровне предприятий, так и отраслей, отдельных территорий и республики в целом;
- невысокая просветительская активность первичных профсоюзных организаций;
- развитие нестандартных форм занятости; временной, частичной, неустойчивой занятости;
- высокий уровень неформальной занятости;
- развитие малого и среднего предпринимательства и рост занятости в этом секторе;
- недостаточное число институционально оформленных объединений (союзов) работодателей на муниципальном и межрайонном уровнях;
- высокий уровень предпринимательского риска и невысокий уровень социальной ответственности бизнеса и др.

Важно отметить, что ключевым ценностным и объединяющим стороны социального партнерства звеном в настоящее время является человеческий капитал. В рыночном секторе самым надежным инструментом мотивации работодателя к гармонизации социально-трудовых отношений с наемным работником станет конкуренция за качественные человеческие ресурсы.

⁴⁶ Рогачева Л.И. Социальное партнерство как эффективная форма государственно-общественных связей обеспечения равновесия социальной системы общества // Социальная политика и социология. 2010. № 2. С. 185–186.

Социально-экономическая политика, основанная на приоритетах и ценностях развития человеческого потенциала, сегодня является не только отражением гумани-

стических целей развития, но и ответом на современные вызовы и требования времени.



Глава X

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ



ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

10.1. Законодательство Республики Башкортостан в системе правового регулирувания труда и занятости

Система российского законодательства в сфере регулирования труда и занятости включает: международные нормативные акты, ратифицированные Российской Федерацией, Конституцию Российской Федерации, федеральные законы и подзаконные акты, локальные нормативные акты.

Среди международных нормативных актов следует назвать «Всеобщую декларацию прав человека», принятую Генеральной Ассамблеей ООН в 1948 г., Международный пакт «Об экономических, социальных, и культурных правах» (1966), «Декларацию прав и свобод человека и гражданина» (1966). Данные документы, наряду с другими личными правами граждан, устанавливают право на труд, свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.

Широко известны правовые акты Международной организации труда (МОТ), являющейся специализированным учреждением ООН. Эти акты принимаются в виде конвенций или рекомендаций, последние из которых не требуют ратификации и проводятся в жизнь путем принятия закона соответствующей страной.

«Российская Федерация в соответствии с Конституцией (статья 7) провозглашена социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Согласно части 2 ст. 7 Конституции, в РФ охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда. В ст. 37 Конституции РФ закреплены основные трудовые права: право на труд в усло-

виях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; право на отдых – работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск; право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку»¹.

Задача трудового законодательства конкретизировать и дополнить конституционные права человека в сфере труда, определить условия их использования, охраны и восстановления в случае нарушения. Нормы трудового права содержатся в многообразных правовых источниках²:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- иные федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права;
- указы Президента Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- нормативные правовые акты органов местного самоуправления;
- принимаемые в хозяйствующих субъектах коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

¹ Доклад об осуществлении и эффективности в 2013 году федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Федеральная служба по труду и занятости. М.: 2014. URL: http://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT_ID=146 (дата обращения: 30.09.2015).

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (ред. от 15.10.2015). Ст. 5.

Основными федеральными законами в сфере регулирования трудовых отношений и занятости являются Закон РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральный закон от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральный закон от 28.12.2013 г. №400-ФЗ «О страховых пенсиях», Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также другие законы, регулирующие занятость отдельных категорий граждан.

«В системе источников трудового права действует принцип не ухудшения положения работника: каждый акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, принятые по предметам совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов, не могут противоречить федеральному законодательству; локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями; коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 6–9 Трудового кодекса Российской Федерации)»³.

В целях единообразного регулирования трудового законодательства на всей территории страны и обеспечения соблюдения основных прав и гарантий работников, в ст. 6 Трудового кодекса РФ отмечено, что к ведению федеральных органов государственной власти относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов по довольно широкому кругу вопросов. Среди них: основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам; порядок заключения, изменения и расторжения трудо-

вых договоров; основы социального партнерства; порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений; порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства; система и порядок проведения специальной оценки условий труда; система государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда; особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников⁴ и др.

Органам государственной власти субъектов Российской Федерации предоставлены остаточные полномочия. Они могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти, и по вопросам, не урегулированным федеральными законами или иным нормативным правовым актом РФ. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральным законодательством, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Непосредственно к ведению субъектов РФ Трудовой кодекс РФ относит правовое регулирование деятельности трехсторонних комиссий субъектов по регулированию социально-трудовых отношений, определение порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, установление системы заработной платы (в т.ч. тарифной системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений, установление гарантий работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления и другие вопросы.

В отличие от Трудового кодекса, Закон «О занятости населения в Российской Федерации» предоставляет органам государственной власти субъектов широкие полномочия

³ Доклад об осуществлении и эффективности в 2013 году федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Федеральная служба по труду и занятости. М., 2014. URL: http://www.rostrud.ru/control/soblyudeniye-zakonodatelstva-o-trude/?CAT_ID=146 (дата обращения: 30.09.2015).

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 13.07.2015) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 13.07.2015).

в области содействия занятости населения, в частности, принятие нормативных правовых актов, совершенствование законодательства и обобщение практики его применения, разработка и реализация региональных программ, регистрация безработных граждан и ряд других (см. Вставку 10.1). В соответствии со ст. 7.1-1 органы государственной власти регионов «обязаны устанавливать порядок, условия и размер единовременной финансо-

вой помощи гражданам, признанным безработными и получившим дополнительное образование по направлению органов службы занятости, при их государственной регистрации в качестве юридических лиц, индивидуальных предпринимателей или фермерских хозяйств»⁵.

Закон о занятости также содержит статью, которая определяет полномочия Российской

ВСТАВКА 10.1

Полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения*:

- принятие нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения;
- разработка и реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения;
- проведение мониторинга состояния и разработка прогнозных оценок рынка труда субъекта Российской Федерации;
- осуществление надзора и контроля за: приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты; регистрацией инвалидов в качестве безработных; обеспечением государственных гарантий в области содействия занятости населения;
- регистрация граждан в целях содействия в поиске подходящей работы, а также регистрация безработных граждан;
- организация и проведение специальных мероприятий по профилированию безработных граждан;
- определение перечня приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан;
- формирование средств на финансовое обеспечение мероприятий по содействию занятости населения, материально-техническое и финансовое обеспечение деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения, и государственных учреждений службы занятости населения;
- устанавливают порядок, условия предоставления и размер единовременной финансовой помощи при государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации;
- вправе организовывать профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность;
- вправе разрабатывать и реализовывать региональные программы повышения мобильности трудовых ресурсов.

* Приведены не все полномочия, указанные в Законе «О занятости в Российской Федерации».

Источник: Из ст. 7.1-1. Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 22.12.2014) «О занятости населения в Российской Федерации».

⁵ Трудовой консультант. Все о Ваших трудовых правах. URL: <http://trudinspection.ru/zst/zakon-o-zanyatosti-naseleniya/st7-1-1/> (дата обращения: 06.10.2015).

Федерации в сфере занятости населения, переданные для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации. В соответствии со ст. 7.1 к ним относятся социальные выплаты гражданам, признанным безработными. Финансовое обеспечение данных выплат осуществляется за счет субвенций, выделяемых из федерального бюджета.

За федеральными органами власти закреплено рамочное регулирование отношений в сфере занятости. В соответствии со ст. 7 к их полномочиям относятся разработка и реализация государственной политики в сфере занятости населения, принятие федеральных законов и иных нормативных актов, разработка и реали-

зация государственных программ и контроль за их исполнением, а также установление норм социальной поддержки безработным и ряд других. При этом в п.5 ст. 7.1-1 подчеркивается, что «предоставление государственных услуг и исполнение государственных функций в области содействия занятости населения осуществляются органами государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными стандартами государственных услуг и государственных функций в области содействия занятости населения».

Таким образом, согласно вышеуказанным федеральным законам, законодательство

ВСТАВКА 10.2

Изменения в законодательстве в сфере труда и занятости, вступающие в силу с 01.01.2016 г.

5 мая 2014 г. был принят Федеральный закон от 05.05.2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Закон разработан в целях внесения изменений, препятствующих уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов заемного труда или другими способами.

Лицо, заключившее гражданско-правовой договор о выполнении работ или оказании услуг, не наделено соответствующими правами и не пользуется гарантиями, предоставляемыми работнику в соответствии с законодательством о труде и обязательном социальном страховании.

Согласно Федеральному Закону от 05.05.2014 г. №116-ФЗ:

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» будет дополнен ст. 18.1 «Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)».

«Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала) – направление временно работодателем своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников, для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны».

В Трудовом кодексе РФ вводится понятие заемного труда, который будет запрещен с 1 января 2016 г.

«Заемный труд – труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника».

Трудовой кодекс РФ также будет дополнен главой 53.1. «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)», в которой устанавливаются гарантии оплаты труда, особенности соответствующих трудовых договоров и пр.

Временное направление работников разрешено только для частных агентств занятости и в некоторых случаях – других юридических лиц.

Составитель: Р.Р. Гумерова, главный консультант Секретариата Государственного Собрания – Курултая РБ по обеспечению деятельности Комитета по промышленности, инновационному развитию и предпринимательству

Республики Башкортостан о труде и занятости включает следующие законы:

- «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан» от 06.12.2005 г. № 252-з – определяет правовые основы формирования и деятельности Республиканской трехсторонней комиссии и республиканских отраслевых комиссий;

- «О порядке осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Республики Башкортостан» от 01.03.2013 г. № 652-з – устанавливает порядок и условия осуществления органами исполнительной власти РБ и органами местного самоуправления республики ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства;

- «О профессиональных союзах» от 05.11.1993 г. №ВС-21/23 – в целях обеспечения гражданам конституционного права на объединение определяет права профессиональных союзов, их объединений, первичных профсоюзных организаций в отношениях с органами государственной власти Республики Башкортостан, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями, другими общественными объединениями и гарантии их деятельности;

- «О государственной гражданской службе Республики Башкортостан» от 18.07.2005 г. №206-з – определяет квалификацию должностей, классные чины, запреты и ограничения, порядок оплаты труда и предоставления отпуска государственным гражданским служащим РБ;

- «О муниципальной службе в Республике Башкортостан» от 16.07.2007 г. № 453-з – определяет квалификацию должностей, классные чины, запреты и ограничения, порядок оплаты труда и предоставления отпуска муниципальным служащим. Закон не распространяется на депутатов, членов выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления, членов избирательных комиссий муниципальных образований, действующих на постоянной основе и являющихся юридическими лицами, председателей контрольно-счетных органов муниципальных образований, являющихся юридическими лицами, поскольку указанные лица замещают муниципальные должности и не являются муниципальными служащими;

- «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан» от 27.02.2009 г. №97-з;

- и другие законы РБ, регулирующие отношения в сфере труда и занятости отдельных категорий граждан, которые будут рассмотрены в следующем параграфе.

В целом, после этапа приведения республиканского законодательства в соответствие с федеральным в начале и середине 2000-х годов, вопросы труда и занятости в Башкортостане регулируются в том минимуме, который предусмотрен для регионального правотворчества федеральным законодательством. Но есть и исключения. Так, Закон Республики Башкортостан «О профессиональных союзах», определяя права профессиональных союзов, наделил их правами на участие в выборах органов власти, на законодательную инициативу и участие в нормотворчестве (статья 10).

Как было уже отмечено, к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения относятся разработка и реализация региональных программ. На сегодняшний день в республике реализуется государственная программа «Регулирование рынка труда и содействие занятости населения в Республике Башкортостан» на 2015–2018 гг., которая объединила несколько ранее действовавших программ с учетом достигнутых результатов и включает 4 подпрограммы:

- 1) «Эффективное функционирование рынка труда»;
- 2) «Занятость молодежи»;
- 3) «Развитие социально-трудовых отношений»;
- 4) «Обеспечение реализации государственной программы «Регулирование рынка труда и содействие занятости населения в Республике Башкортостан».

Согласно государственной программе, основными задачами в области регулирования рынка труда являются:

- усиление взаимосвязи рынка труда и рынка образовательных услуг;
- повышение качества предоставления услуг в области содействия занятости населения;
- повышение интеграции в трудовую деятельность безработных граждан, обладающих

недостаточной конкурентоспособностью на рынке труда и испытывающих трудности в трудоустройстве (женщины, имеющие малолетних детей, лица, имеющие ограниченную трудоспособность);

- оптимизация привлечения иностранной рабочей силы;

- обеспечение соблюдения и защиты приоритетных прав российских граждан на трудоустройство при решении вопросов привлечения и использования иностранных работников.

С учетом указанных приоритетов государственной политики в указанной области сформулированы следующие цели государственной программы:

- 1) обеспечить баланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;
- 2) создать условия для достойного труда.

Создание условий для достойного труда, являющихся показателями состояния социально-трудовой сферы региона, предполагает, в т.ч. соблюдение основополагающих прав работников: обеспечение надлежащей оплаты труда и безопасность условий трудовой деятельности⁶.

Важным также представляется состоявшееся 25 января 2013 г. подписание трехсторонней программы между Правительством РБ, Федерацией профсоюзов и объединением работодателей республики «Достойный труд в Республике Башкортостан», рассчитанной до 2025 г.

Главные задачи программы – снижение дифференциации доходов и бедности жителей республики, а также развитие системы оказания адресной социальной помощи.

Разработанный в Башкортостане документ стал первой региональной программой по реализации и продвижению принципов достойного труда. Реализация Программы будет способствовать созданию системы регулирования социально-трудовых отношений, нацеленной на обеспечение условий для высокопроизводительного труда и его достойной оплаты. Программа должна стать инструмен-

том сотрудничества и соблюдения баланса интересов работников и работодателей.

Помимо вышеуказанных правовых актов, нормы, регулирующие отношения в сфере труда и занятости, содержатся также в законодательстве, касающемся социальной поддержки отдельных категорий граждан, поддержки сельскохозяйственного производства, малого и среднего предпринимательства. Имеется возможность передавать исполнение части полномочий на муниципальный уровень (субделегированные полномочия), существует ряд полномочий в части региональных налогов и сборов. Осуществление указанных полномочий также влияет на решение проблем занятости в регионе.

10.2. Особенности регулирования труда и занятости отдельных категорий граждан

Целью правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений является создание благоприятных и справедливых условий труда, обеспечивающих равенство прав и возможностей работников, в т.ч. право каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; на ограничение рабочего времени; предоставление ежедневного отдыха, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; на заработную плату, позволяющую вести достойное существование ему самому и его семье, и др.

Равенство прав граждан в сфере труда независимо от пола, национальности, имущественного и должностного положения, а также от других обстоятельств обеспечивается не только путем запрещения дискриминации по указанным основаниям, но и посредством обеспечения равных возможностей для всех категорий работников.

«Именно задачи по соблюдению принципа равенства при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод работников и по обеспечению защиты интересов работодателей и государства обусловили необходимость закрепления в законодательстве о труде, наряду с общими нормами права, распро-

⁶ О государственной программе «Регулирование рынка труда и содействие занятости населения в Республике Башкортостан» (с изменениями на: 07.05.2015) // Официальный Интернет-портал правовой информации Республики Башкортостан. URL: <http://www.npa.bashkortostan.ru> (дата обращения: 27.08.2015).

страняющимися на всех работников, особых правил регулирования труда отдельных категорий работников»⁷.

Современные международные правовые стандарты ориентируют на необходимость выделения и специального регулирования труда, по крайней мере, следующих социальных групп: женщин, детей, подростков, молодежи, пожилых работников, работников с семейными обязанностями, инвалидов, работников-мигрантов, коренного населения.

В российском законодательстве помимо указанных категорий, упоминаются также лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые.

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. «Большая часть дополнительных гарантий распространяется исключительно на женщин, поскольку они выполняют важную социальную функцию материнства. Так, с учетом физиологических особенностей женского организма и выполнения женщинами функции материнства трудовым законодательством установлены дополнительные гарантии для женщин, имеющие целью предупредить воздействие на здоровье женщин и их грудных детей вредных и опасных производственных факторов, а также обеспечить создание условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством»⁸.

«Например, для обеспечения охраны здоровья женщин согласно ч. 1 ст. 253 ТК РФ ограничивается применение их труда на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или

работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Перечни таких работ подлежат утверждению в порядке, определяемом Правительством РФ»⁹.

«В целях охраны материнства и детства запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора с ними по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 64 ТК). Для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, не устанавливается испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК). Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК)»¹⁰.

Работающим женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух и более детей – 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов (ст. 255 ТК). Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо общего перерыва для отдыха и питания в соответствии со ст. 258 ТК, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 мин. каждый.

При отсутствии материнского попечения о детях (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях), полагающиеся женщине в связи с материнством гарантии и льготы (ограничение труда на ночных и сверхурочных работах, ограничение привлечения к работам в выходные дни и направления в командировки, предоставление дополнительных отпусков и другие гарантии и льготы, установленные законодательством), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК).

Отдельные льготы для женщин в связи с материнством* закреплены не только в Трудовом

⁷ Трудовое право России: учебник / Ю.П. Орловский [и др.]; ред.: Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: Контракт: ИнфраМ, 2011. VIII // URL: www.nnre.ru/yurisprudencija/trudovoe_pravo_rossii_uchebnik/p16.php. (дата обращения: 11.10.2015).

⁸ Там же.

* А также лиц, воспитывающих несовершеннолетних детей без материнского попечения.

⁹ Там же.

¹⁰ Там же.

кодексе, но и в других нормативных правовых актах. Это Семейный кодекс Российской Федерации, федеральные законы «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», «Об обязательном социальном страховании

на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», «Об основах охраны здоровья граждан», «О страховых пенсиях».

ВСТАВКА 10.3

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»

При рассмотрении споров, связанных с применением законодательства, регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями, судам следует исходить из того, что:

к лицам с семейными обязанностями может быть отнесен работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя); другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (часть вторая ст. 256 ТК РФ); работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи;

к лицам, воспитывающим детей без матери, может быть отнесен отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации, в иных ситуациях.

К лицам с семейными обязанностями и к лицам, воспитывающим детей без матери (кроме работников – родителей и лиц, наделенных правами и обязанностями опекуна или попечителя), с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих об осуществлении ими соответствующих общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, уход или помощь члену семьи), могут быть отнесены и иные лица.

Источник: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. № 27, 7 февр.

Наряду с федеральным законодательством, в Башкортостане действует республиканское законодательство, регулирующее отношения в сфере труда и занятости женщин. Закон Республики Башкортостан от 05.11.1993 г. «Об охране семьи, материнства, отцовства и детства в Республике Башкортостан» провозглашает охрану трудовых прав и создание условий для совмещения профессиональных и семейных обязанностей беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, а также гарантии оказания им социальной помощи и поддержки через систему льгот и пособий,

выплачиваемых за счет государственных фондов и средств предприятий.

Закон также указывает на возможность получения работающей матерью (отцом), имеющей двух или более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцом, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Социально-экономической защите женщин посвящен раздел 7 Республиканского Соглашения от 08.11.2013 г. между Федерацией профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Республики Башкортостан на 2014–2016 гг.

Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 1.04.2011 г. № 84 утверждено «Положение об организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и планирующих возвращение к трудовой деятельности». Организация профессионального обучения женщин осуществляется для:

- а) женщин, которым невозможно подобрать подходящую работу по имеющимся у них профессиям, специальностям, уровню квалификации;
- б) женщин, которым необходимо изменить профессию, специальность, род занятий в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у работника профессиональным навыкам;
- в) женщин, утративших способность к выполнению работы по прежней профессии, специальности;
- г) женщин, которым необходимо повысить квалификацию в целях обновления теоретиче-

ских и практических знаний, умений и навыков, изучения новой техники, технологий и других вопросов по профилю профессиональной деятельности.

Продолжительность профессионального обучения женщин устанавливается профессиональными образовательными программами и не может превышать шести месяцев.

Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет и молодежи. «Целями государственной политики в отношении лиц в возрасте до 18 лет в сфере труда является обеспечение их права на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для их здоровья или служить препятствием в получении образования, либо наносить ущерб их физическому, умственному и нравственному развитию, а также создание возможностей для эффективной самореализации молодежи, развития ее творческого потенциала в интересах страны. Для достижения указанных целей законодательством установлен минимальный возраст приема на работу, предусмотрена необходимость содействия им в трудоустройстве, определены особые требования к предоставляемой работе, продолжительности рабочего времени и другим условиям труда»¹¹.

ВСТАВКА 10.4

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных статьями 13, 133 Федерального закона от 25.07.2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

При рассмотрении дел, связанных с заключением трудового договора с лицом, достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать, что трудовой договор с таким лицом может быть заключен для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, если несовершеннолетний к этому моменту уже получил, получает основное общее образование либо в соответствии со статьями 61 и 63 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» оставил общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или был отчислен из организации, осуществляющей образовательную деятельность. В случае заключения трудового договора с лицом, достигшим возраста

¹¹ Трудовое право России: учебник / Ю.П. Орловский [и др.]; ред.: Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова.

ВСТАВКА 10.4 (окончание)

пятнадцати лет, получающим основное общее образование, следует учитывать, что работа таким лицом должна выполняться в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы.

Заключение трудового договора с лицом в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет в силу части третьей статьи 63 ТК РФ возможно при соблюдении следующих условий: подросток, достигший четырнадцати лет, должен быть учащимся; предлагаемая подростку работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью; работа по трудовому договору должна выполняться лишь в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы; на заключение трудового договора должно быть получено письменное согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Если другой родитель возражает против заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства.

Заключение трудового договора с лицами, не достигшими четырнадцати лет, не допускается, за исключением выполнения работ для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений только в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках без ущерба его здоровью и нравственному развитию, по подготовке к спортивным соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта. Для заключения трудового договора необходимо письменное согласие одного из родителей (опекуна) и разрешение органа опеки и попечительства. При этом в силу части пятой статьи 348.8 ТК РФ разрешение органа опеки и попечительства, необходимое для заключения трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, выдается на основании предварительного медицинского осмотра. В данном случае трудовой договор от имени такого лица подписывается одним из родителей (усыновителем, опекуном).

Источник: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. № 27, 7 февр.

«Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями (ст. 272 ТК). Так, указанные лица, впервые ищущие работу, в соответствии с п. 2 ст. 5 Закона о занятости населения относятся к категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Для таких категорий граждан государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости: разработку и реализацию целевых программ содействия занятости, создание дополнительных рабочих мест, установление квоты для приема на работу, предоставление услуг по профессиональной ориентации, организацию обучения по специальным программам и осуществление других мер»¹².

Конкретное решение вопросов, связанных с разработкой и реализацией указанных мероприятий, осуществляется органами государственной власти субъектов РФ.

В Республике Башкортостан в целях поддержки молодого поколения принят ряд подзаконных актов:

1. Указ Президента Республики Башкортостан от 23.04.2011 г. «О целевой подготовки высококвалифицированных специалистов по приоритетным направлениям развития отраслей экономики и социальной сферы Республики Башкортостан в ведущих образовательных учреждениях». На основании указа было утверждено Положение об организации целевой подготовки высококвалифицированных специалистов по приоритетным направлениям развития отраслей экономики и социальной сферы РБ в ведущих образовательных учреждениях высшего профессионального образования России.

2. Указ Президента Республики Башкортостан «О дополнительных мерах по обеспечению сельских районов Республики Башкортостан специалистами с высшим и средним профессиональным образованием».

¹² Трудовое право России: учебник / Ю.П. Орловский [и др.]; ред.: Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова.

3. Государственная программа «Развитие молодежной политики в Республике Башкортостан», рассчитанная на 2012–2017 гг. Основными задачами программы являются: совершенствование нормативной правовой базы молодежной политики, развитие молодежной самоорганизации, инновационной и предпринимательской деятельности молодежи, трудоустройство молодежи, занятость детей, подростков и молодежи в социально значимых сферах деятельности, создание системы подготовки и переподготовки кадров для органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, действующих в области молодежной политики.

4. Государственная программа «Регулирование рынка труда и содействие занятости населения в Республике Башкортостан», рассчитанная на 2015–2020 гг. Она включает в себя подпрограмму «Занятость молодежи», цель которой трудоустройство молодежи.

5. Для нетрудоустроенных выпускников образовательных организаций центрами занятости организуется стажировка, главными целями которой являются содействие занятости выпускников по полученным специальностям, их профессиональная и социальная адаптация в трудовых коллективах, закрепление на постоянных рабочих местах, пополнение трудовых коллективов высококвалифицированными кадрами из числа молодых специалистов.

Порядок организации стажировки определен Положением об организации стажировки выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, утвержденным Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 2.07.2013 г. № 297.

6. Постановление Правительства РБ от 02.11.2009 № 406 «О содействии трудовой занятости молодежи и развитии движения студенческих трудовых отрядов в Республике Башкортостан». Они обеспечивают студентам вторичную занятость и способствует подготовке учащейся и студенческой молодежи к самостоятельному выходу на рынок труда, получению полезных профессиональных навыков и опыта работы в команде, знакомству с новыми интересными людьми.

В области молодежной политики действуют также следующие нормативные правовые акты:

- Закон РБ от 12.11.1991 г. № ВС-9/74 «О молодежной политике в Республике Башкортостан»

(раздел 3 регулирует вопросы молодежного предпринимательства);

- Закон РБ от 24.07.2002 г. № 350-з «О государственной поддержке молодых семей в Республике Башкортостан» (содействие в трудоустройстве членов молодых семей, создание условий для активного участия молодых семей в общественной жизни республики, развитие предпринимательской деятельности молодых семей и крестьянских (фермерских) хозяйств).

Значительную роль в решении проблем занятости молодых специалистов выполняет Закон Республики Башкортостан от 29.11.2005 г. «О мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности и рабочих поселках». Законом для педагогических, медицинских и фармацевтических работников, социальных работников, а также специалистов в области культуры и искусства, физической культуры и спорта и специалистов ветеринарной службы, работающих в государственных и муниципальных учреждениях сельских населенных пунктов и рабочих поселков, установлены дополнительные меры социальной поддержки, финансируемые за счет средств бюджета Республики Башкортостан. В частности, ст. 2 указанного закона предусмотрена компенсация расходов на оплату жилой площади и коммунальных услуг педагогическим, медицинским и фармацевтическим работникам.

Также в республике осуществляется поддержка молодых ученых и молодежного предпринимательства посредством проведения различных конкурсов и предоставления грантов и субсидий. Действуют программы по улучшению жилищных условий молодых семей.

Особое внимание государственные органы обязаны уделять профориентации *детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей* в возрасте от 14 до 18 лет. «Выпускники детских домов не готовы к самостоятельной жизни и, в первую очередь, к трудовой деятельности. Они слабо заинтересованы в получении профессии, не умеют реально оценивать свои возможности и добиваться поставленной цели, недостаточно владеют навыками самообслуживания и распоряжения денежными средствами»¹³.

¹³ Республиканская программа по постинтернатному сопровождению выпускников детских домов, детей из замещающих семей, лиц из их числа на 2011–2015 годы. Утверждена Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 21 декабря 2010 г. № 498.

Закон Республики Башкортостан от 27.10.1998 г. «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» устанавливает дополнительные права для данной категории граждан. В соответствии со ст. 9 указанного закона органы государственной службы занятости населения при обращении к ним детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте от 14 до 18 лет осуществляют профориентационную работу с указанными лицами и обеспечивают диагностику их профессиональной пригодности с учетом состояния здоровья. Кроме того, работникам – детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, высвобождаемым из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата, работодателями (их правопреемники) обязаны обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим их трудоустройством в данной или другой организациях.

В соответствии с законодательством в учреждения среднего и высшего профессионального образования дети-сироты поступают вне конкурса при условии успешного прохождения вступительных испытаний.

В случае невозможности трудоустройства после выпуска дети-сироты по ходатайству администраций муниципальных районов и городских округов республики ставятся на учет в центры занятости населения на 6 мес., в течение которых им выплачивается пособие в размере средней заработной платы.

В республике также действует республиканская программа по постинтернатному сопровождению выпускников детских домов, детей из замещающих семей, лиц из их числа на 2011–2015 гг., призванная создать условия для социального становления и самореализации детей-сирот, подготовить к самостоятельной трудовой жизни.

Особенности регулирования труда работников-инвалидов. Правовое регулирование труда инвалидов осуществляется, главным образом, в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Согласно ст. 23 Закона № 181-ФЗ не допускается установление в коллективных или

трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и др.), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

При этом, учитывая, что инвалидам требуются более «мягкие» условия труда, законодательством предусматривается:

- сокращенная продолжительность рабочего времени. Согласно ст. 23 Закона № 181-ФЗ для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. «Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов любой группы устанавливается в соответствии с медицинским заключением в силу ст. 94 ТК РФ. Поэтому инвалидам III группы обычно устанавливается неполное рабочее время с оплатой труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ»¹⁴;

- удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск и отпуск без сохранения заработной платы. Статьей 23 Закона № 181-ФЗ продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов увеличена и должна быть не менее 30 календарных дней. «Также по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику-инвалиду по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника-инвалида предоставить отпуск без сохранения заработной платы на срок до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ)»¹⁵.

«Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

– установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собст-

¹⁴ Шадрин Т.В. Особенности регулирования труда работников-инвалидов // Отдел кадров коммерческой организации. 2009 № 4 // URL: <http://hr-portal.ru/article/osobennosti-regulirovaniya-truda-rabotnikov-invalidov> (дата обращения: 21.07.2015).

¹⁵ Там же.

венности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;

- резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;
- создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- организации обучения инвалидов новым профессиям»¹⁶.

Так, в Республике Башкортостан действует Закон РБ от 17.12.2004 г. № 130-з «О социальной поддержке инвалидов в Республике Башкортостан», который предусматривает норму о создании инвалиду необходимых условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. Во исполнение закона Постановлением Правительства РБ от 13.11.2014 г. № 506 утверждено Положение об установлении квоты для приема на работу инвалидов в Республике Башкортостан. Согласно Положению, квота устанавливается работодателям независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, осуществляющим свою деятельность на территории Республики Башкортостан, среднесписочная численность работников которых составляет 35 и более человек в размере 2% от среднесписочной численности работников. Также Приказом Министерства труда и социальной защиты населения РБ от 28.01.2015 г. № 077-о «Об установлении организациям, учреждениям и предприятиям, расположенным на территории Республики Башкортостан, квоты для трудоустройства инвалидов» установлена квота для 2 800 предприятий республики для приема на работу 8 518 инвалидов и создания для них специальных рабочих мест. Для создания специальных рабочих мест Постановлением Правительства РБ от 21.06.2013 г. № 269 «О реализации дополнительных мероприятий по содействию трудоустройству незанятых инвалидов» предусмотрен порядок возмещения

¹⁶ Люди с ограниченными возможностями: условия труда. URL: <http://www.klerk.ru/law/articles/269907/> (дата обращения: 20.10.2015).

затрат работодателям по оборудованию специального рабочего места. В 2015 г. средний размер субсидирования определен в размере 74,2 тыс. руб.

В Республике Башкортостан также действует государственная программа «О социальной защите населения Республики Башкортостан», рассчитанная на 2015–2020 гг. Она включает подпрограмму «Доступная среда», цель которой обеспечить беспрепятственный доступ к приоритетным объектам и услугам в приоритетных сферах жизнедеятельности инвалидов.

Законодательство республики в сфере социальной поддержки инвалидов на данный момент находится на стадии реформирования. Напомним, что в 2012 г. Российская Федерация ратифицировала Конвенцию о правах инвалидов, которая направлена на защиту прав инвалидов, обеспечение полноценного их участия в жизни общества, и на исключение случаев их дискриминации. 1 декабря 2014 г. был принят Федеральный закон № 419-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов». Данным законом вносятся изменения в 25 федеральных законов, действующих в сферах культуры, спорта, образования, социальной защиты и занятости населения, транспорта и дорожного хозяйства, избирательного права, общественного питания, систем исполнения наказания и медико-социальной экспертизы. Прежде всего, следует отметить Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», в котором произойдут существенные изменения. Закон устанавливает недопустимость дискриминации по признаку инвалидности и достаточно четко регламентирует обязанности и полномочия органов государственной власти по созданию доступной среды, вводит переходный период (до 1 июля 2016 г.). Впервые в законодательстве введено понятие «абилитация» инвалидов, обозначающее процесс формирования отсутствовавших у инвалидов способностей. Необходимо обратить внимание на то, что нормы рекомендательного характера, становятся обязательными¹⁷.

¹⁷ Новеллы в законодательстве в сфере формирования безбарьерной среды. Новый этап работы с 2016 года. Выступление министра труда и социальной защиты населения РБ Л.Х. Ивановой на заседании Координационного совета по делам инвалидов при Правительстве РБ 4 сентября 2015 г. // URL: <http://mintrudrb.ru/press/reports/11108/> (дата обращения: 20.10.2015).

«Минтрудом РБ в настоящее время определен перечень законов республики, разрабатывается соответствующий проект по аналогии с Федеральным законом, который планируется внести на рассмотрение заинтересованных министерств и ведомств»¹⁸. Необходимо внести изменения в 17 нормативно-правовых актов Башкортостана.

Говоря о регулировании труда и занятости отдельных категорий граждан, необходимо отметить Закон Республики Башкортостан от 3.02.2009 г. № 92-з «О социальной адаптации лиц, освобожденных из учреждений уголовно-исполнительной системы». Согласно ст. 9 Закона органы государственной власти РБ содействуют в трудоустройстве лиц, освобожденных из учреждений уголовно-исполнительной системы, испытывающих трудности в поиске подходящей работы. Органы службы занятости организуют проведение оплачиваемых общественных работ, в которых лица, освобожденные из учреждений уголовно-исполнительной системы, принимают участие наравне с иными гражданами.

10.3. Правовое регулирование предпринимательства и инвестиционной деятельности

Реализация принципов концепции достойного труда включает задачи, которые целесообразно разделить на две группы¹⁹:

1. Задачи, эффективное решение которых зависят в большей мере от уровня экономического развития и эффективности социальной политики – создания рабочих мест, повышения оплаты труда, улучшения условий труда и социального обеспечения.

¹⁸ Новеллы в законодательстве в сфере формирования безбарьерной среды. Новый этап работы с 2016 года. Выступление министра труда и социальной защиты населения РБ Л.Х. Ивановой на заседании Координационного совета по делам инвалидов при Правительстве РБ 4 сентября 2015 г. URL: <http://mintrudrb.ru/press/reports/11108/> (дата обращения: 20.10.2015).

¹⁹ См.: Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации: автореф. дисс. д-ра юрид.Н. М., 2012. URL: <http://law.edu.ru/book/book.asp?bookID=1467710> (дата обращения: 21.11.2013)

2. Задачи, определяемые преимущественно состоянием законодательства в сфере труда и эффективностью правоприменительной практики – защита прав работников, развитие социального партнерства. При этом отставание в решении задач, связанных с уровнем экономического развития, в значительной степени обесценивает любую степень законодательной защиты прав работника или ищущего работу. В связи с этим для современного этапа развития законодательства России, которое традиционно отличалось высоким уровнем защиты прав работника, приоритет создания высокопроизводительных и достойно оплачиваемых рабочих мест прослеживается довольно отчетливо.

Таким образом, политика содействия занятости и создания новых качественных рабочих мест является ключевой как для социальной политики в целом, так и для реализации концепции достойного труда. Данный вывод следует из содержания Конвенции МОТ № 117 от 22.06.1962 г. об основных целях и нормах социальной политики, а также Декларации «О социальной справедливости в условиях справедливой глобализации», принятой по итогам 97-й Сессии Генеральной конференции МОТ (2008)²⁰. Согласно данным документам, все государства-члены МОТ «должны проводить политику, направленную на решение стратегических задач в таких областях, как занятость, социальная защита, социальный диалог и права в сфере труда»²¹.

В ЕС правовой термин «достойный труд» заменен на термин «хорошая работа» в связи с возрастающей озабоченностью не только о большем количестве рабочих мест, но и их качествах»²².

В России реализация принципов концепции достойного труда тесно увязывается с амбициозной программой по созданию качественных рабочих мест. Согласно исследованию Е.А. Ефимовой, «нормативно-правовое регулирование рынков труда субъектов Российской Федерации является социально значимым, однако, само по себе не способно снизить

²⁰ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. URL: http://www.ilo.org/Search3/search.do?searchWhat=100193&locale=en_US (дата обращения: 16.11.2014).

²¹ Там же.

²² Концепция «Качество труда и занятости в Европе». URL: <http://www.pandia.ru/text/77/121/97.php> (дата обращения: 16.11.2014).

напряженность на рынке труда»²³. Важным является реализация в субъектах Российской Федерации комплексных программ социально-экономического развития городов и регионов, устранение административных барьеров, преодоление ограниченности кадрового потенциала, повышение эффективности деятельности органов власти по поддержке предпринимательства и инвестиций.

Правовой основой для решения данных задач на уровне субъектов РФ является определенный для них круг полномочий в соответствующих федеральных законах. Право субъектов РФ осуществлять собственное правовое регулирование закреплено ст. 2 Федерального закона РФ от 24.07.2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», ст. 7 и 11 Федерального закона от 25 февраля 1999 г. № 39-ФЗ «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений», ст. 3 Федерального закона от 9.07.1999 г. № 160-ФЗ «Об иностранных инвестициях в РФ».

Перечень форм и методов регулирования инвестиционной деятельности, стимулирования предпринимательской деятельности, предусмотренный федеральным законодательством, является открытым и позволяет регионам Российской Федерации устанавливать иные формы и методы поддержки субъектов инвестиционной деятельности в соответствии с законодательством РФ²⁴.

Следует отметить, что в Республике Башкортостан принято и действует большое количество законодательных актов, которые регламентируют вопросы предпринимательской деятельности. Это, прежде всего Закон от 28.12.2007 г. № 511-з «О развитии малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан». Основной целью и задачей закона являются определение: форм поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, порядка принятия республиканской программы развития субъектов малого и среднего предпринимательства, инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства.

²³ Ефимова Е.А. Регулирование рынка труда в субъектах Российской Федерации // Проблемы современной экономики. 2010. № 4 (36).

²⁴ Постников А.Е., Павлушкин А.В., Помазанский А.Е. О полномочиях органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере инвестиционной деятельности // Журнал российского права. 2010. № 7.

Закон обязывает органы исполнительной власти республики проводить анализ финансовых, экономических, социальных и иных показателей развития малого и среднего предпринимательства и эффективности применения мер по его развитию, прогноз развития малого и среднего предпринимательства. На основании данного закона Правительством принята государственная программа «Развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан», определен порядок создания координационных советов в муниципальных районах и городах.

Одной из мер, направленных на поддержку субъектов малого предпринимательства, является введение «налоговых каникул» – Закон РБ от 28.04.2015 г. № 221-з «Об установлении на территории Республики Башкортостан налоговой ставки в размере 0 процентов для налогоплательщиков – индивидуальных предпринимателей, применяющих патентную и упрощенную системы налогообложения». Налоговые льготы предоставляются представителям малого и среднего бизнеса, впервые зарегистрированным и работающим в производственной, социальной и научной сферах, по 23 видам патентной системы налогообложения и 21 виду деятельности по упрощенной системе. Налоговые каникулы будут действовать до 2020 г. Республиканский закон вступил в силу для индивидуальных предпринимателей, работающих по патентной системе, с первой декады мая 2015 г., а для тех, кто работает по упрощенной системе, – вступит в силу с 1 января 2016 г. Для использующих патент каникулы будут действовать в течение двух календарных лет, а для тех, кто использует упрощенную систему, – двух налоговых периодов.

Патентная система налогообложения в республике была введена Законом Республики Башкортостан от 29.10.2012 г. № 592-з «О патентной системе налогообложения в Республике Башкортостан» по 51 виду предпринимательской деятельности. В настоящее время в РБ насчитывается около 80 тыс. индивидуальных предпринимателей, из которых 95% применяют специальные налоговые режимы (упрощенную систему налогообложения, единый сельскохозяйственный налог, единый налог на вмененный доход и патентную систему налогообложения). Из данных 95% только 4% применяют патентную систему налогообложения.

Наибольшее количество патентов в 2014 г. было приобретено в сфере оказания автотранспортных услуг по перевозке грузов автомобильным транспортом, сдачи в аренду (наем) жилых и нежилых помещений, дач, земельных участков, розничной торговли, технического обслуживания и ремонта автотранспортных и мототранспортных средств, машин и оборудования.

Значительную роль в поддержке предпринимательства играют государственные органы и общественные организации. Принятие Закона РБ от 5.02.2014 г. №42-з «Об Уполномоченном по защите прав предпринимателей в Республике Башкортостан» и создание Аппарата Уполномоченного – своевременный и актуальный шаг. Основными функциями Уполномоченного являются защита и содействие в восстановлении нарушенных прав и законных интересов субъектов предпринимательской деятельности в Республике Башкортостан, создание благоприятных условий для развития бизнеса, его популяризация, взаимодействие с государственными органами и бизнес-сообществами, участие в формировании и реализации государственной политики в области развития предпринимательской деятельности.

Уполномоченный при осуществлении своих полномочий независим и не подотчетен каким-либо государственным органам и органам местного самоуправления, их должностным лицам.

По результатам своей деятельности Уполномоченный по защите прав предпринимателей РБ направляет ежегодный доклад о соблюдении прав и законных интересов субъектов предпринимательской деятельности в Республике Башкортостан Главе республики, в Государственное Собрание – Курултай РБ, Правительство РБ. Доклад содержит сведения о качественных и количественных показателях, характеризующих результаты деятельности Уполномоченного и состояние дел в сфере соблюдения и защиты прав и законных интересов предпринимателей.

Республиканским органом исполнительной власти, осуществляющим межотраслевую координацию, планирование и функциональное регулирование в области развития и поддержки малого и среднего предпринимательства, является Государственный комитет Республики Башкортостан по предпринимательству и туризму. К его полномочиям относятся: осуществление государственной поли-

тики в области развития и поддержки малого и среднего предпринимательства; разработка и реализация государственных программ по развитию субъектов малого и среднего предпринимательства; оказание содействия органам местного самоуправления РБ в разработке и реализации мер по развитию малого и среднего предпринимательства на территориях муниципальных образований республики и др.

Из общественных организаций можно выделить Ассоциацию организаций предпринимательства Республики Башкортостан, Торгово-промышленную палату Республики Башкортостан, Башкирское региональное отделение Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России», Башкортостанское региональное отделение Общероссийской общественной организации «Деловая Россия».

В целях создания условий для привлечения инвестиций при реализации социально значимых инвестиционных и инновационных проектов принят Закон РБ от 30.05. 2011 г. № 398-з «Об участии Республики Башкортостан в государственно-частном партнерстве». Целью Закона является создание условий для привлечения инвестиций при реализации социально значимых инвестиционных и инновационных проектов республики, направленных на повышение конкурентоспособности экономики и обеспечение экономического роста РБ, эффективности использования имущества, находящегося в собственности республики, и повышение качества товаров, работ, услуг, предоставляемых потребителям.

С целью стимулирования инвестиционной активности через систему льготного налогообложения в республике принят Закон РБ «Об установлении пониженной налоговой ставки налога на прибыль организаций инвесторам, осуществляющим инвестиционную деятельность в форме капитальных вложений в Республике Башкортостан», внесены изменения в Закон РБ «О налоге на имущество организаций». В зависимости от объема вложенных инвестиций снижена налоговая ставка по налогу на прибыль организаций, подлежащая зачислению в бюджет Республики Башкортостан, до 13,5% при базовой ставке 18,0%. Также инвесторы освобождены от уплаты налога на имущество организаций до 10 лет.

Указом Президента РБ от 19.01.2012 г. № УП-4 создан Общественный совет по улучшению

инвестиционного климата при Президенте РБ, утверждены его положение и состав.

Указом Президента республики от 3 декабря 2012 г. № УП-508 утверждена Инвестиционная декларация Республики Башкортостан, устанавливающая принцип «равенства» или недискриминирующего подхода во взаимодействии республиканских органов исполнительной власти и субъектов предпринимательской и инвестиционной деятельности. В республике утверждена Дорожная карта по внедрению Стандарта деятельности органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации по обеспечению благоприятного инвестиционного климата в Республике Башкортостан.

В целях координации взаимодействия органов власти республиканского и муниципального уровней и ускорения проведения административных процедур введен институт инвестиционных уполномоченных в муниципальных образованиях Республики Башкортостан.

В то же время, как показывают исследования, не только инвестиционный климат, но и целенаправленность государственной инвестиционной политики определяют конечный результат, выраженный в качественном развитии региона. Так в Докладе о мировых инвестициях (2012)²⁵ ЮНКТАД указывается, что не все прямые инвестиции в страну одинаково полезны, что политика государства должна быть ориентирована на то, чтобы «заманивать» инвестора в те сектора, где эффект от инвестирования будет максимальным для экономики. То есть приток инвестиций должен влиять, и на такие показатели, как уровень безработицы, величина заработной платы, вложения в НИОКР.

Для упорядочения работы с субъектами инвестиционной деятельности по реализации инвестиционных проектов действует Постановление Правительства РБ от 19.08.2011 г. № 292 «О порядке рассмотрения и поддержки приоритетных инвестиционных проектов Республики Башкортостан», организована работа Правительственной комиссии по рассмотрению и поддержке приоритетных инвестиционных проектов Республики Башкортостан.

По состоянию на 1 января 2013 г. перечень приоритетных инвестиционных проектов

²⁵ Доклад о мировых инвестициях. URL: http://unctad.org/en/Pages/DIAE/World%20Investment%20Report/World_Investment_Report.aspx (дата обращения: 30.09.2013).

Республики Башкортостан включает 67 проектов с общим объемом инвестиций более 380,0 млрд руб. и ориентированных на создание около 40,0 тыс. новых рабочих мест. Всего в республике реализуются порядка 100 крупных инвестиционных проектов с объемом инвестиций порядка 600,0 млрд руб. – на 50,0 тыс. новых рабочих мест.

Отмечая значимость приоритетных инвестиционных проектов в деле качественного развития экономики региона, нельзя не отметить первоочередное значение развития благоприятной инвестиционной и предпринимательской среды в целом. Дальнейшее развитие республиканского законодательства должно быть направлено на нормативно-правовое обеспечение функционирования индустриальных парков и объектов инновационной инфраструктуры.

Развитый малый и устойчивый средний бизнес – это ключ к экономическому процветанию и социальному благополучию страны. Он позволяет обеспечить решение как экономических, так и социальных задач, в т.ч. способствует формированию конкурентной среды, насыщению рынка товарами и услугами, обеспечению занятости, увеличению налоговых поступлений в бюджеты всех уровней. В современных условиях замедления темпов экономического роста проводимая в 2014–2015 гг. государственная политика в области поддержки малого и среднего бизнеса представляется особо актуальной. Однако вопросы совершенствования мер предоставления государственной поддержки и устранения административных барьеров в ее получении; обеспечения (упрощения условий) участия субъектов малого и среднего предпринимательства в контрактной системе государственных закупок и торгах крупных предприятий еще решены не в полной мере. Важным представляется и продуманная налоговая политика. Так, отмечается необходимость совершенствования патентной системы налогообложения в республике²⁶. Предусмотренные законом РБ № 592-з от 29.10.2012 г. «О патентной системе налогообложения в Республике Башкортостан» повышающие коэффициенты при незначительном росте численности работников и значительное увеличение патентного платежа явно не стимулируют предпринимателей на создание новых рабочих мест.

²⁶ Экспертный совет при Уполномоченном по правам предпринимателей в Башкирии предложил усовершенствовать патентную систему налогообложения. URL: <http://www.bashkortostan.ru/news/54591/> (дата обращения: 4.10.2013).

10.4. Международные трудовые стандарты и законодательство Республики Башкортостан

Определенные международным сообществом международно-правовые стандарты в сфере трудового права, правового содействия занятости продолжают непрерывно развиваться.

Указанные нормы вырабатываются на различных уровнях международного сотрудничества, отражаются в актах ООН и других международных организаций и концентрируются в актах Международной организации труда.

Развитие российского законодательства в сфере труда и занятости неотделимо от общемировых тенденций. Под воздействием глобализационных процессов сегодня можно прогнозировать дальнейшее усиление влияния международных трудовых норм на законодательство Российской Федерации, на региональное законодательство в сфере труда, а также на коллективные договоры и соглашения.

Следует отметить, что российское законодательство о труде, а также трудовое законодательство Республики Башкортостан в целом соответствуют международно-правовым нормам, они приняты и действуют в русле ратифицированных Россией международных актов о труде. В республике действует трехсторонняя программа (с участием Правительства Республики Башкортостан, Федерации профсоюзов РБ и объединений работодателей РБ) «Достойный труд в Республике Башкортостан» на период до 2025 г., разработанная на основе принципов одноименной концепции МОТ.

В то же время в последние годы появился ряд исследований, в которых авторы указывают на имеющиеся коллизии и несоответствия российского законодательства международно-правовым нормам²⁷.

²⁷ См., например: Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. М., 2012; Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии: автореф. ... дисс. д-ра юрид. наук. М., 2011.

В частности, в вышеуказанном исследовании отмечается прямое противоречие норм российского трудового права об ограничениях инспекции труда (ограничение проверок Федеральным законом ФЗ № 294 от 26.12.2008 г. «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля») нормам Конвенции № 81 (принята в Женеве 11.07.1947 г. Международной организацией труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле») ²⁸. Ограничения проверок (плановая проверка может проводиться раз в три года с предварительным уведомлением проверяемой организации, внеплановая – только с согласования органом прокуратуры) воспроизводится и на уровне Закона РБ №625-з «О порядке осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, на территории Республики Башкортостан». В то же время ст. 12 Конвенции №81 предусматривает право инспекции на беспрепятственный проход, без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции, для осуществления любой проверки, контроля и расследования, которые они могут счесть необходимыми. Конвенция № 81 ратифицирована Россией и прямое противоречие приведенной норме положений российского законодательства об ограничении проверок требует разрешения.

В исследованиях отмечается также проблема качества социального партнерства в тех случаях, когда выясняется фактическая зависимость профсоюзной организации от руководства предприятия. Данная проблема остается нерешенной на уровне федерального законодательства о профсоюзах, что противоречит обязательным для исполнения Конвенциям МОТ № 87 «О свободе объединения и защите права на объединение в профсоюзы» и № 98 «О применении принципов права на организацию и заключение коллективных договоров».

В международных нормах большое значение уделяется возложению на работодателя обязанности по осуществлению так называемых

²⁸ Федеральный закон от 11.04.1998 г. №58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде» // СЗ РФ от 13.04.1998 г., № 15, С. 1698.

мого «разумного приспособления» (reasonable accommodation) для обеспечения эффективного доступа инвалидов к занятости. В современном трудовом праве и праве социального обеспечения экономически и социально развитых стран понятие «разумное приспособление» понимается как обязательство внести определенные технические приспособления, позволяющие инвалиду на равных условиях с другими гражданами работать, учиться и пользоваться объектами социальной инфраструктуры.

В контексте данного вопроса важно, что в республике принята и реализуется специальная программа «Доступная среда». В то же время в отношении работодателей, также как и в целом в России, внимание уделяется больше квотированию рабочих мест для инвалидов и вопросам социальной защиты, нежели обеспечению доступа инвалидов к равной занятости. Предусмотренная ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» норма о создании инвалиду необходимых условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, безусловно, очень значима, но также направлена больше на создание специализированного рабочего места. По нашему мнению, в дальнейшем развитии норм о труде лиц с ограниченными возможностями необходимо больше ориентироваться на Кодекс практики МОТ «Вопросы труда инвалидов», в котором подробно перечисляются обязанности работодателей, органов власти и профсоюзных представителей в части адаптации рабочих мест и условий труда под нужды инвалидов²⁹.

Важным для трудоустройства инвалидов может стать и появившиеся в 2013 г. в трудовом законодательстве нормы о дистанционном труде, регулирующие трудовые отношения, не привязанные к определенному рабочему месту. Данное направление видится перспективным с точки зрения его эффективности в отношении занятости инвалидов.

Поскольку к сфере правотворчества субъектов РФ относится установление размеров оплаты труда региональных гражданских служащих, а также учитывая возможность увеличения минимального размера оплаты труда региональными соглашениями, следует признать несоответствие установленного в Республике

²⁹ Перечень и тексты кодексов практики на сайте МОТ: ILO Codes of Practice: <http://staging2.ilo.org/safework/normative/codes/langen/nextRow--21/index.htm> (дата обращения: 10.10.2014).

Башкортостан (как и в целом в России) минимального размера оплаты труда требованиям международных норм.

В ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.³⁰, ратифицированного Россией, предусмотрено право работников на заработную плату, обеспечивающую «удовлетворительное существование для них самих и их семей». В то же время английское «decent» означает скорее «достойное» нежели «удовлетворительное»³¹. Слово (decent) использовано в п. 1 ст. 4 Европейской социальной хартии³², где «достойным» понимается заработок не менее 60% от среднего по стране.

Указанное несоответствие, являясь главным образом следствием общеэкономической ситуации, все же имеет первостепенное значение в оценке реализации принципов достойного труда. Россия, превосходя по уровню ВВП на душу населения многие страны Восточной Европы, а также Китай, Турцию, Иран, в целом значительно отстает от них по размеру минимального размера оплаты труда.

Говоря об отношениях занятости, следует отметить оценочный характер международных норм, относящихся в большей степени к направленности политики государства в этой сфере. Указанная политика должна быть направлена на обеспечение права человека на свободный выбор работы, реализацию права каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается (ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах). Указанное, находясь во многом в зависимости от уровня экономического развития, также требует реализации таких задач, как создание качественных рабочих мест, стимулирование предпринимательской деятельности, повышение трудовой мобильности.

³⁰ Пакт 1966 г. О гражданских и политических правах и Пакт 1966 г. Об экономических, социальных и культурных правах // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XXXII. М., 1976. С. 3–26, 44–58.

³¹ В Полном англо-русском юридическом словаре, составленном А.С. Мамуляном и С.Ю. Кашкиным (М., 2006, С. 223) слово “decent” переводится следующим образом: «приличный, благопристойный; порядочный; достаточный; изрядный».

³² см.: Федеральный закон от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ. «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года» // СЗ РФ. 2009. № 23. С. 2756.

Следует отметить, что не все международно-правовые стандарты могут однозначно быть внедрены в российское законодательство и не только по причинам экономического характера. В частности, вызывает сомнение целесообразность установления равных прав для мигрантов на защиту от безработицы, как того требует принятая в рамках ООН Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и их семей 1990 г.³³, в которой Россия не участвует, а также заимствование норм о заемном труде. В то же время вектор дальнейшего развития законодательства в сфере труда и занятости в сторону более полного соответствия международным стандартам, в т.ч. и на региональном уровне, не может вызывать сомнений.

Дальнейшее развитие законодательства о труде, занятости и социальном обеспечении требует также и совершенствования в вопросе полномочий субъектов Российской Федерации в сфере правового регулирования. Например, существует разночтение между ст. 252 ТК РФ, согласно которой в принципе, возможно установление дополнительных гарантий для отдельных категорий работников на децентрализованном уровне и ст. 6 ТК РФ, относящей особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников к ведению федеральных органов.

На уровне республиканского правового регулирования необходимо максимально широко использовать возможности в части установления минимальной заработной платы. Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, может быть увеличен региональным или отраслевыми трехсторонними соглашениями, заключаемыми между объединением работодателей, объединением профсоюзов и уполномоченным органом исполнительной власти. Трудовой кодекс предусматривает также возможность заключения региональных отраслевых трехсторонних соглашений. Возможно заключение трехсторонних соглашений и на муниципальном уровне, если это предусмотрено законодательством субъекта РФ. При этом региональные соглашения могут применять дифференцированный подход для отдельных категорий работников или территорий. В качестве примера можно привести «Соглашение о минимальной заработной плате в Республике Карелия», в котором установлен специальный МРОТ для ряда северных районов. Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Омской области устанавли-

вает отдельный МРОТ для занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве.

Указанные возможности в целом слабо используются на региональном уровне, в частности и в Республике Башкортостан, что приводит к случаям массового отказа той или иной категории работодателей от присоединения к региональному соглашению о МРОТ (в Республике Башкортостан мотивированный отказ по соглашению на 2011 г. направили 229 организаций аграрного сектора). Этого можно было бы избежать при дифференциации МРОТ по отраслевому или территориальному принципу и на уровне Республики Башкортостан. Указанное также позволит несколько «подтянуть» МРОТ в ряде отраслей и территорий внутри республики до более достойного уровня, а также позволит составить более ясную картину для дальнейшей последовательной работы по увеличению регионального МРОТ. Кроме того, такая дифференциация позволит также активизировать процессы социального партнерства на низовых уровнях.

При региональном правовом регулировании отношений занятости необходимо разрабатывать мероприятия, дифференцированные по отдельным группам работников. Целесообразно использование опережающего обучения, охватывающего не только безработных, но и работников, находящихся под риском увольнения. Для этого требуется тесная работа с крупными работодателями, постоянный мониторинг так называемой неэффективной занятости.

Дальнейшее развитие республиканского законодательства должно быть направлено также на нормативно-правовое обеспечение реализации механизма частно-государственного партнерства при привлечении инвестиций, совершенствование процедур предоставления государственной поддержки субъектам инвестиционной деятельности, нормативно-правовое обеспечение функционирования промышленных парков и объектов инновационной инфраструктуры.

Важными остаются дальнейшее устранение административных барьеров в предпринимательской деятельности, совершенствование регламентов оказания государственных и муниципальных услуг предпринимателям.

³³ Советский журнал международного права. 1991, № 3–4. С. 136–172.

10.5. Общественное мнение о соблюдении прав в сфере труда и занятости

Развитие человеческого потенциала в сфере труда и занятости предполагает соблюдение определенных прав и свобод, характерных для социального государства. Право на труд, образование, обеспечение минимального размера оплаты труда, гарантии социальной защиты (ст. 11) признаются, гарантируются и охраняются Конституцией РБ.

Право на труд (наряду с правом на собственность) занимает первое место в субъективных оценках населения актуальности прав и свобод, гарантируемых государством. По социологическим данным подавляющее большинство населения РБ (92,7%)³⁴ считают строгое соблюдение права на труд важным. При этом около четверти населения РБ (24,6%) так или иначе, сталкивались с правовыми нарушениями в этой области. Из них 9% никак не пытались отстаивать свои права, 7,2% респон-

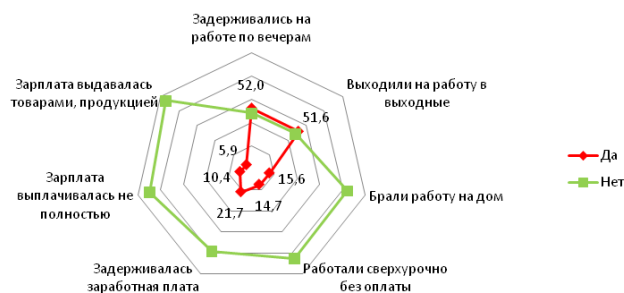
дента предпринимали попытки, но результата не достигли, и только 8,4% респондентам удалось это сделать.

Согласно Конституции Республики Башкортостан, каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, а также право на защиту от безработицы (ст.40).

Несмотря на это, по субъективным оценкам респондентов достаточно часто распространены различные нарушения конституционного права в этой области (см. рис. 10.5.1). Более половины респондентов, в течение месяца предшествовавшего опросу, задерживались на работе по вечерам (52,0%), выходили на работу в выходные (51,6%). Достаточно часто распространены явления задержек заработной платы (21,7%), занятость дома вне рабочего времени (15,6%), работа сверхурочно без оплаты труда (14,7%), выплата заработной платы не в полном объеме (10,4%), выплата заработной платы товарами или продукцией (5,9%).

Рис.10.5.1

Субъективные оценки респондентов наличия нарушений в трудовой деятельности, %



Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», ИСППИ РБ. 2012.

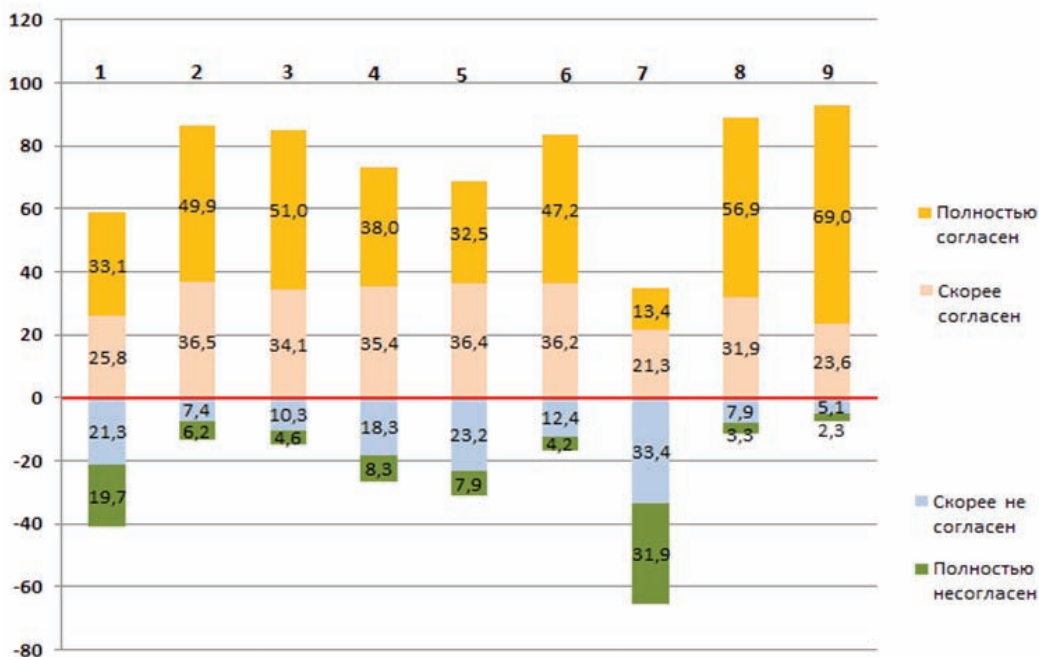
³⁴ Социологическое исследование «Социокультурный портрет региона России. Республика Башкортостан»; организаторы исследования: Центр изучения социокультурных изменений Института философии РАН (ЦИСИ ИФ РАН), Башкирский филиал Института социологии РАН (БФ ИС РАН), ИСППИ РБ; руководитель общероссийского проекта Н.И. Лапин, чл.-корр. РАН, руководитель башкортостанской части проекта Р.М. Валиахметов, к.соц.н.; объект исследования: население РБ в возрасте от 18 до 75 лет; объем выборки: 1 292 человека; выборка стратифицирована по типу населенного пункта и социально-экономическому подрайону РБ с квотированием на этапе отбора по домохозяйству по полу, возрасту, национальности, уровню образования; метод исследования: личное интервью по месту жительства; сроки полевых работ: июнь – декабрь 2011 г.

Кроме этого, достаточно устойчиво общественное мнение относительно сложности трудоустройства в целом, поиска работы отдельным социальным группам населения, низкой ответственности работодателя, невы-

сокой роли профсоюзов (см. рис. 10.5.2). На рисунке визуализированы оценочные суждения респондентов по этим аспектам: очевидна резкая поляризация оценок, демонстрирующая актуальность этих проблем.

Рис. 10.5.2

Общественное мнение населения РБ о проблемах в области трудоустройства, %



1. в настоящее время найти работу легко для всех, кто хочет работать
2. сейчас многие не могут найти работу по специальности
3. сейчас трудно найти достойную работу с хорошей заработной платой, безопасными условиями труда и социальным пакетом
4. сейчас трудно устроиться в соответствии с Трудовым Кодексом
5. сегодня работодатель не несет никакую социальную ответственность за своего работника
6. профсоюзы сегодня играют все меньшую роль на предприятиях
7. сегодня работодатель проявляет все большую заботу о своем работнике, заинтересован в его личном развитии
8. женщинам с малолетними детьми сейчас трудно найти работу
9. молодежи без опыта работы трудно устроиться на хорошее место

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», ИСПИ РБ, 2012.

Определяющую роль в решении проблем, связанных с улучшением жизни, более половины населения РБ отводят властным структурам различного уровня: общероссийской (52,6%), республиканской (51,6%), районной/городской властям (49,9%). Доля населения, не считающих влияние властей в изменениях их жизни существенной, составляет 20,3%, 21,2%, 21,2% соответственно.

При том, что общий уровень доверия населения республиканским органам управления достаточно высок³⁵, существует тенденция проявления значительно более низкого уровня доверия власти среди безработного населения. Так, доля населения в различной степени

³⁵ Социологическое исследование «Социокультурный портрет региона России. Республика Башкортостан». ИСПИ РБ, 2011.

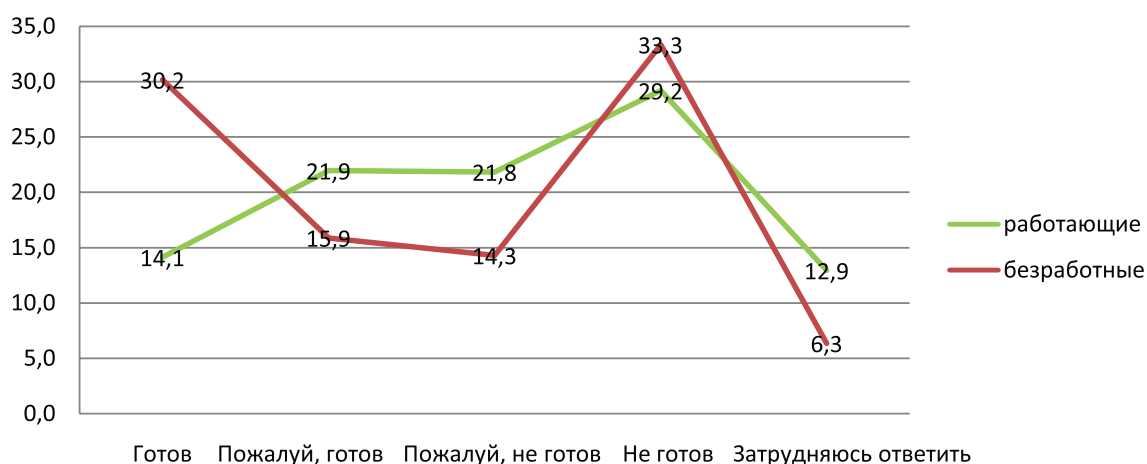
доверяющего Главе республики среди работающего населения составляет 62,5%, среди безработного – 48,4%; Правительству региона – 42,5% и 27,3%; Государственному Собранию – Курултайю РБ – 40,7% и 27,3% соответственно.

Принадлежность к безработным слоям населения определяет также вероятную степень общественной активности, выраженную в участии в акциях протеста против снижения уровня и качества жизни, прав и свобод чело-

века (см. рис. 10.5.3). Так, полностью готово принять участие в подобных акциях 30,2% безработного населения и только 14,1% работающего. Доля населения, не готового участвовать в этом, практически сопоставима в обеих социальных группах. Однако позиция безработного населения более определена, по сравнению с работающим: доля затрудняющихся с однозначным выражением своего мнения составляет 6,3% и 12,9% соответственно.

Рис. 10.5.3

Степень готовности работающего и безработного населения РБ принять участие в акциях протеста (против снижения уровня и качества жизни, прав и свобод человека), %



Источник: Данные социологического исследования «Социокультурный портрет региона России. Республика Башкортостан». ИСПИ РБ, 2011.

Таким образом, в общественном мнении выражены определенные проблемы реализации правового регулирования развития человеческого потенциала в сфере труда и занятости. Проблемы доступа к труду, достойного уровня заработной платы, ответственности работодателя перед сотрудниками находят отражение в субъективных оценках занятого населения. Безработное население, как более подвержен-

ное депривации, в большей степени склонно к выражению своего мнения в форме социальных протестов, что демонстрирует наличие определенной социальной напряженности внутри социальной группы. В защите прав и свобод, решении социальных проблем население в значительной степени ориентируется на государство, различные уровни власти.

10.6. Выводы и предложения

Вопросы защиты прав и свобод человека и гражданина, трудовое законодательство отнесены Конституцией Российской Федерации к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов.

Федеральный законодатель вправе определять не только компетенцию органов государственной власти Российской Федерации и органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере совместного ведения, но и устанавливать сами принципы разграничения предметов ведения и полномочий (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 9 января 1998 г. № 1-П).

Таким образом, при реализации предмета совместного ведения единым источником федеральных и региональных правотворческих и исполнительских полномочий является федеральное законодательство.

В России первое десятилетие двадцать первого века явилось этапом централизации правового регулирования по предметам совместного ведения, расширения сферы охвата регулируемых общественных отношений федеральным законодательством.

В то же время следует отметить, что тенденции к централизации и универсализации правового регулирования трудовых отношений наблюдаются в большинстве современных государств. Это обусловлено, в основном, стремлением приведения законодательства в соответствие с принятыми международными нормами. Так, если в США штаты обладают значительной компетенцией в сфере регулирования трудовых отношений на предприятиях местного значения (в то же время законодательство штатов в целом весьма сходно с федеральным законодательством), то законодательство о труде в Германии

и Швейцарии практически все является федеральным³⁶.

Однако в России – в самой большой по территории и количеству субъектов федерации в мире, где показатели социально-экономического развития регионов иногда отличаются в разы, добиться успехов без самостоятельной целенаправленной социальной политики и политики развития людских ресурсов и занятости самих субъектов практически невозможно. Поэтому не удивительно, что намеченная в 2000-х гг. тенденция к централизации полномочий совместного ведения России и ее регионов постепенно сменился поиском их оптимального распределения.

Отметим некоторые основы республиканского законодательства в сфере регулирования труда и занятости граждан:

1. Законодательство Республики Башкортостан во многом дублирует положения федерального законодательства в части гарантирования трудовых прав граждан.

2. Законы республики содержат нормы, определяющие полномочия государственных органов власти Республики Башкортостан в области обеспечения указанных прав, или же содержат отсылочные нормы на подзаконные акты, которые должны быть приняты в данной сфере отношений.

3. Республиканскими нормативными правовыми актами (в дополнении к федеральному законодательству) предусмотрены социальные выплаты женщинам, имеющим детей, материальная поддержка молодых специалистов, субсидирование организации специального рабочего места инвалида и др. Чаще всего данные виды поддержки выплачиваются из республиканского бюджета, в ряде случаев – совместно из федерального и республиканского бюджетов в рамках федеральных государственных программ.

В целях реализации федерального и республиканского законодательства в послед-

³⁶ Арбузов С.С. О предмете трудового законодательства субъектов Российской Федерации // URL: <http://www.km.ru/referats/B5356647739041FF97721D54B9DFC764#> (дата обращения: 20.10.2013).

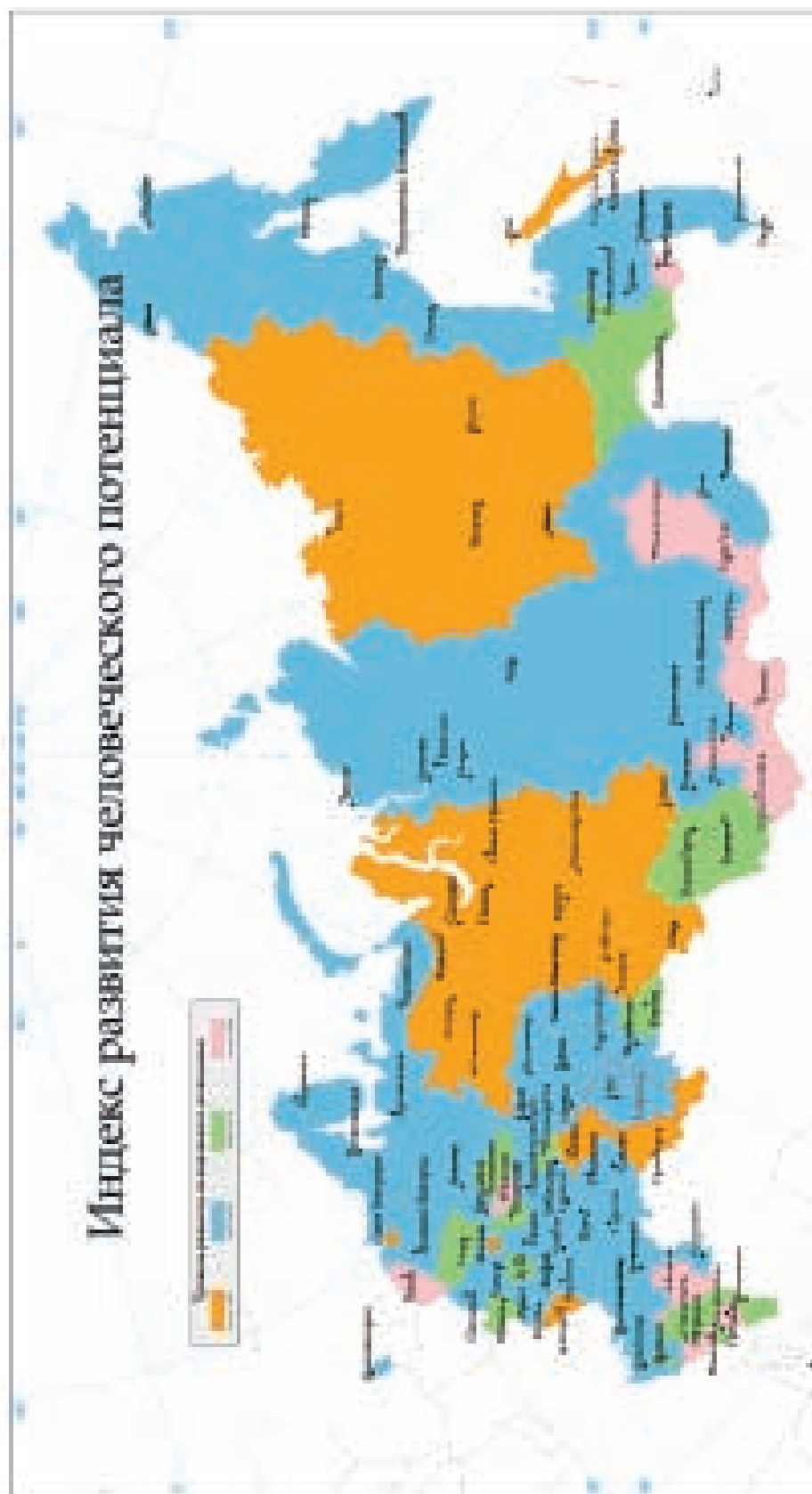
ние годы сложилась практика принятий государственных программ Республики Башкортостан, которые предусматривают финансовое обеспечение поставленных задач.

Следует иметь в виду, что на сегодняшний день и трудовое, и социальное, и пенсионное федеральное законодательство

претерпевают изменения. Поэтому следует ожидать, что соответствующие изменения будут внесены и в республиканское законодательство.



ПРИЛОЖЕНИЕ 1



* По данным Доклада о человеческом развитии в РФ за 2014 г.

Приложение 2

Страны с очень высоким и высоким уровнями человеческого развития

	Значение (ИЧР)	Ожидаемая продолжи- тельность жизни при рождении	Средняя продолжи- тельность обучения	Ожидаемая продолжи- тельность обучения	Валовой националь- ный доход на душу населения
измерение	значение	в годах	в годах	в годах	в долл. США 2011 г. по ППС
Рейтинг стран по ИЧР	2013	2013	2012	2012	2013
страны с очень высоким уровнем					
1 Норвегия	0.944	81.5	12.6	17.6	63,909
2 Австралия	0.933	82.5	12.8	19.9	41,524
3 Швейцария	0.917	82.6	12.2	15.7	53,762
4 Нидерланды	0.915	81.0	11.9	17.9	42,397
5 Соединенные Штаты Америки	0.914	78.9	12.9	16.5	52,308
6 Германия	0.911	80.7	12.9	16.3	43,049
7 Новая Зеландия	0.910	81.1	12.5	19.4	32,569
8 Канада	0.902	81.5	12.3	15.9	41,887
9 Сингапур	0.901	82.3	10.2	15.4	72,371
10 Дания	0.900	79.4	12.1	16.9	42,880
11 Ирландия	0.899	80.7	11.6	18.6	33,414
12 Швеция	0.898	81.8	11.7	15.8	43,201
13 Исландия	0.895	82.1	10.4	18.7	35,116
14 Соединенное Королевство	0.892	80.5	12.3	16.2	35,002
15 Гонконг (Китай, САР)	0.891	83.4	10.0	15.6	52,383
15 Республика Корея	0.891	81.5	11.8	17.0	30,345
17 Япония	0.890	83.6	11.5	15.3	36,747
18 Лихтенштейн	0.889	79.9	10.3	15.1	87,085
19 Израиль	0.888	81.8	12.5	15.7	29,966
20 Франция	0.884	81.8	11.1	16.0	36,629
страны с высоким уровнем					
...					
57 Российская Федерация	0.778	68.0	11.7	14.0	22,617
58 Болгария	0.777	73.5	10.6	14.3	15,402
...					
102 Республика Доминикана	0.700	73.4	7.5	12.3	10,844

Источник: Human Development Report 2014. С. 160.

Приложение 3

Индекс человеческого развития в субъектах Российской Федерации

	Душевой ВВП долл. ППС	Индекс дохода	Ожидаемая продолжитель- ность жизни при рождении, лет	Индекс долголетия	Грамотность, %	Доля учащихся в возрасте 7–24 лет, %	Индекс образования	ИРЧП 2011	Место
Российская Федерация	22496	0,904	69,83	0,747	99,7	0,737	0,910	0,854	
г. Москва	43313	1,000	75,79	0,847	99,99	0,897	0,965	0,937	1
г. Санкт-Петербург	27926	0,940	73,06	0,801	99,9	0,888	0,962	0,901	2
Тюменская область	69997	1,000	70,45	0,758	99,7	0,742	0,912	0,890	3
Республика Татарстан	28092	0,941	71,3	0,772	99,7	0,786	0,927	0,880	5
Белгородская область	27553	0,938	71,71	0,779	99,7	0,743	0,912	0,876	6
Республика Коми	29447	0,949	67,95	0,716	99,7	0,790	0,928	0,864	7
Томская область	22784	0,906	69,53	0,742	99,7	0,825	0,940	0,862	8
Сахалинская область	58557	1,000	65,68	0,683	99,7	0,710	0,901	0,861	4
Омская область	19209	0,878	69,5	0,745	99,5	0,830	0,940	0,854	9
Оренбургская область	23103	0,908	68,31	0,722	99,6	0,797	0,930	0,853	10
Республика Саха (Якутия)	27372	0,937	67,67	0,689	99,6	0,792	0,928	0,851	11
Курская область	16040	0,847	69,27	0,738	99,6	0,889	0,960	0,849	12
Свердловская область	20695	0,890	69,29	0,738	99,8	0,755	0,917	0,848	13
Архангельская область	22305	0,903	68,75	0,729	99,8	0,737	0,911	0,848	14
Магаданская область	23198	0,909	65,99	0,664	99,8	0,902	0,966	0,846	15
Красноярский край	28387	0,943	68,27	0,679	99,6	0,750	0,914	0,845	16
Челябинская область	17419	0,861	68,79	0,753	99,7	0,765	0,920	0,845	17
Республика Башкортостан	19106	0,877	69,04	0,734	99,6	0,764	0,919	0,843	18
Ярославская область	16958	0,857	69,95	0,749	99,8	0,772	0,923	0,843	19
Липецкая область	18887	0,875	69,87	0,748	99,6	0,720	0,904	0,842	20
Краснодарский край	17134	0,858	71,15	0,769	99,8	0,699	0,898	0,842	21
Пермский край	21683	0,898	67,52	0,709	99,6	0,757	0,916	0,841	22
Иркутская область	19153	0,877	65,93	0,721	99,6	0,782	0,925	0,841	23
Удмуртская Республика	18456	0,871	68,88	0,731	99,6	0,765	0,919	0,840	24
Самарская область	18041	0,867	69,02	0,734	99,7	0,763	0,919	0,840	25

Приложение 3 (продолжение)

Московская область	20444	0,888	70,36	0,756	99,9	0,626	0,875	0,840	26
Калужская область	18335	0,870	69,49	0,742	99,8	0,708	0,901	0,838	27
Чукотский автономный округ	35661	0,981	61,58	0,639	99,7	0,679	0,891	0,837	28
Орловская область	14309	0,828	69,48	0,741	99,6	0,815	0,936	0,835	29
Калининградская область	16820	0,855	69,9	0,748	99,7	0,707	0,900	0,835	30
Нижегородская область	17634	0,863	68,48	0,725	99,7	0,754	0,916	0,835	31
Мурманская область	18702	0,873	68,93	0,732	99,8	0,697	0,898	0,834	32
Воронежская область	13895	0,824	70,41	0,757	99,6	0,770	0,921	0,834	33
Вологодская область	18222	0,869	68,36	0,723	99,6	0,735	0,909	0,833	34
Саратовская область	14726	0,833	69,86	0,748	99,7	0,764	0,919	0,833	35
Кемеровская область	23288	0,910	66,18	0,682	99,7	0,717	0,904	0,832	36
Ульяновская область	14348	0,829	69,5	0,742	99,6	0,763	0,918	0,830	37
Волгоградская область	14814	0,834	70,5	0,758	99,7	0,694	0,896	0,830	38
Рязанская область	13684	0,821	69,34	0,739	99,7	0,769	0,921	0,827	39
Чувашская Республика	12608	0,807	69,66	0,744	99,6	0,789	0,927	0,826	40
Республика Мордовия	12490	0,806	70,11	0,752	99,5	0,764	0,918	0,825	41
Республика Карелия	15087	0,837	67,95	0,716	99,7	0,770	0,921	0,825	42
Хабаровский край	15973	0,847	66	0,703	99,8	0,778	0,925	0,825	43
Астраханская область	13758	0,822	69,84	0,747	99,3	0,723	0,903	0,824	44
Ростовская область	12811	0,810	70,28	0,755	99,7	0,728	0,907	0,824	45
Ленинградская область	22520	0,904	69,44	0,741	99,8	0,478	0,825	0,823	46
Забайкальский край	14585	0,832	65,75	0,733	99,5	0,722	0,904	0,823	47
Камчатский край	14430	0,830	66,57	0,711	99,9	0,774	0,924	0,822	48
Тамбовская область	12823	0,810	70,18	0,753	99,5	0,713	0,901	0,821	49
Пензенская область	11702	0,795	70,23	0,754	99,6	0,753	0,915	0,821	50
Новгородская область	18425	0,871	66,46	0,691	99,7	0,707	0,900	0,821	51
Приморский край	16306	0,850	67,17	0,693	99,8	0,758	0,918	0,820	52
Кировская область	11586	0,793	69,32	0,739	99,6	0,795	0,929	0,820	53
Смоленская область	14106	0,826	68,12	0,719	99,7	0,750	0,915	0,820	54
Амурская область	16749	0,855	64,82	0,683	99,7	0,758	0,917	0,818	55

Приложение 3 (окончание)

Республика Северная Осетия-Алания	9903	0,767	72,59	0,793	99,6	0,683	0,892	0,817	56
Курганская область	11835	0,797	68,36	0,723	99,5	0,807	0,932	0,817	57
Новосибирская область	15159	0,838	69,68	0,686	99,6	0,780	0,924	0,816	58
Костромская область	13105	0,814	68,45	0,724	99,6	0,734	0,909	0,816	59
Тульская область	13900	0,824	68,63	0,727	99,7	0,685	0,893	0,815	60
Владимирская область	13074	0,813	68,08	0,718	99,7	0,709	0,901	0,811	61
Республика Марий Эл	11911	0,798	68,31	0,722	99,6	0,745	0,912	0,811	62
Республика Адыгея	9882	0,767	70,99	0,767	99,6	0,702	0,898	0,810	63
Брянская область	11571	0,793	68,83	0,731	99,6	0,722	0,905	0,809	64
Тверская область	13808	0,822	67,02	0,700	99,7	0,715	0,903	0,809	65
Ставропольский край	9999	0,769	71,57	0,776	99,5	0,649	0,880	0,808	66
Алтайский край	11649	0,794	68,97	0,713	99,5	0,738	0,909	0,805	67
Республика Дагестан	9035	0,752	74,26	0,821	99,2	0,524	0,836	0,803	68
Псковская область	11805	0,796	66,47	0,691	99,6	0,717	0,903	0,797	69
Республика Калмыкия	8074	0,733	70,8	0,763	99,4	0,692	0,893	0,797	70
Ивановская область	9294	0,756	68,56	0,726	99,7	0,719	0,904	0,796	71
Республика Алтай	9157	0,754	65,4	0,712	99,5	0,771	0,920	0,795	72
Еврейская автономная область	12545	0,806	63,35	0,678	99,5	0,715	0,902	0,795	73
Кабардино-Балкарская Республика	8815	0,748	72,44	0,791	99,5	0,553	0,848	0,795	74
Карачаево-Черкесская Республика	8136	0,734	72,85	0,798	99,3	0,572	0,853	0,795	75
Республика Бурятия	11313	0,789	66,09	0,673	99,5	0,774	0,921	0,795	76
Республика Хакасия	16425	0,851	67,75	0,607	99,7	0,747	0,914	0,790	77
Республика Тыва	8273	0,737	61,39	0,685	99,6	0,781	0,924	0,782	78
Республика Ингушетия	5489	0,669	76,29	0,855	98,2	0,500	0,821	0,782	79
Чеченская Республика	5118	0,657	72,13	0,786	98,3	0,615	0,860	0,768	80

Источник: Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2014 год / под ред. Л.М. Григорьева и С.Н. Бобылева. М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2014. С. 40.

Приложение 4

Методика измерения индекса человеческого развития для субъектов Российской Федерации

Индекс человеческого развития (ИЧР) состоит из трех равнозначных компонентов:

- *дохода*, определяемого показателем валового внутреннего продукта (валового регионального продукта) по паритету покупательной способности (ППС) в долларах США;
- *образования*, определяемого показателями грамотности (с весом в 2/3) и доли учащихся среди детей и молодежи в возрасте от 6 до 23 лет (с весом в 1/3);
- *долголетия*, определяемого через продолжительность предстоящей жизни при рождении (ожидаемую продолжительность жизни).

Для каждого из частных индексов установлены фиксированные минимальные и максимальные значения:

- Продолжительность предстоящей жизни при рождении 25 и 85 лет;
- Грамотность взрослого населения: 0% и 100%;
- Совокупная доля учащихся среди детей и молодежи: 0% и 100%;
- Реальный ВВП на душу населения (ППС): 100 и 40000 долл.

Частные индексы рассчитываются по следующей формуле:

$$(1) \text{Индекс} = \frac{\text{факт. знач. } X_i - \text{мин. знач. } X_i}{\text{макс. знач. } X_i - \text{мин. знач. } X_i}$$

Индекс дохода рассчитывается несколько иначе, в нем используется десятичный логарифм реального душевого дохода в соответствии с принципом убывающей полезности дохода:

$$(2) \text{Индекс дохода} = \frac{\log y_i - \log y_{\min}}{\log y_{\max} - \log y_{\min}}$$

Итоговый индекс человеческого развития рассчитывается как среднеарифметическая сумма значений трех компонентов: индекса долголетия, индекса образования (состоящего из индекса грамотности с весом в 2/3 и индекса охвата обучением с весом 1/3) и индекса дохода.

При расчете индекса дохода для субъектов РФ вводятся дополнительные процедуры:

- корректировка (пропорциональное увеличение) валового регионального продукта (ВРП) каждого субъекта РФ на нераспределяемую часть ВВП страны;
- корректировка ВРП на разницу в ценах путем умножения на отношение среднероссийского прожиточного минимума к прожиточному минимуму в регионе;
- пересчет в доллары США по паритету покупательной способности (ППС) для данного года.

При расчете индекса образования уровень грамотности определяется в 99,5% населения. Охват образованием рассчитывается как отношение числа учащихся учебных заведений всех видов (школы, начальные, средние и высшие профессиональные учебные заведения) к численности населения в возрастах 6–23 года.

Значения индекса человеческого развития могут меняться в пределах от 0 до 1.

Источник: Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2013 г. Устойчивое развитие: вызовы Рио. М., ООО «РА ИЛЬФ», 2013. С. 200.

Методика расчета индекса развития человеческого потенциала в социально-экономических зонах Республики Башкортостан

Методика расчета индекса развития человеческого потенциала для социально-экономической зоны Башкортостан в целом совпадает с общероссийской [1; 144]. Исключение составляет индекс образования, при расчете которого используется методика ПРООН, применявшаяся до 1996 г.

Дело в том, что показатель охвата обучением детей и молодежи в возрасте 7–24 лет не может быть использован для оценки внутрирегиональных различий. Методологические проблемы использования данного показателя подробно описаны в первом Докладе о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан за 2008 год.

Так, за основу индекса образования были взяты показатели продолжительности обучения и уровня грамотности взрослого населения. Индекс образования для одной зоны складывается из показателей средней продолжительности обучения населения от 15 лет и старше (весом 1/3) и уровня грамотности взрослого населения (весом 2/3) [2; 178]. К сожалению, оба показателя рассчитываются на основе данных Всероссийской переписи населения, что не позволяет фиксировать ежегодную динамику показателя. В настоящее время ведется работа по поиску более адекватного (для внутрирегиональных сопоставлений) метода оценки образовательного компонента человеческого развития.

Таким образом, ИРЧП состоит из трех равнозначных компонентов (частных индексов):

- дохода, определяемого показателем валового продукта социально-экономической зоны по паритету покупательной способности (ППС) в долларах США;
 - образования, определяемого показателями грамотности (с весом в 2/3) и средней продолжительности обучения населения в годах (с весом в 1/3);
 - долголетия, определяемого через продолжительность предстоящей жизни при рождении.
- Для каждого из них установлены фиксированные минимальные и максимальные значения:

показатели частного индекса	максимальное значение	минимальное значение
Продолжительность предстоящей жизни при рождении	25 лет	85 лет
Грамотность взрослого населения	0%	100%
Средняя продолжительность обучения взрослого населения	0 лет	15 лет
Валовой продукт социально-экономической зоны на душу населения в долл. США по ППС	100 долл.	40000 долл.

Частные индексы рассчитываются по стандартной формуле:

$$index = \frac{x_{i\ fact} - x_{i\ min}}{x_{i\ max} - x_{i\ min}}$$

Индексы доходов рассчитываются по формуле дисконтирования, учитывающей принцип убывающей полезности дохода:

$$W(Y) = \frac{\ln(y_i) - \ln(y_{\min})}{\ln(y_{\max}) - \ln(y_{\min})}$$

Валовой продукт социально-экономических зон Республики Башкортостан рассчитывается путем агрегирования валовых продуктов муниципальных образований, входящих в определенную зону. Расчеты производятся в рублях, затем конвертируются в доллары США в соответствии с паритетом покупательной способности (ППС) рубля в регионе.

Интегральный индекс развития человеческого потенциала определяется как средняя арифметическая всех трех частных индексов образования, доходов и долголетия. Минимальные и максимальные значения индекса могут изменяться от 0 до 1. Чем ближе значение показателя к единице, тем выше возможности для реализации человеческого потенциала благодаря росту образования, долголетия и дохода.

Источники:

1. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 г. С. 144.
2. Республика Башкортостан. Доклад о развитии человеческого потенциала за 2008 г. / под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Ф.Б. Бурхановой, Г.Ф. Хилажевой. Уфа: Восточная печать, 2009. С. 178.

Приложение 6

Динамика основных социально-экономических показателей РБ, в сопоставимых ценах, %

	К предыдущему году												
	1990	1995	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014		
Валовой региональный продукт	100,4	105,5	106,9	107,7	99,0	105,2	108,2	104,4	102,6	101,5			
Промышленное производство*	100,0	102,1	108,0	106,2	108,8	98,3	114,0	109,6	102,3	103,9			
Продукция сельского хозяйства	105,8	99,6	98,4	98,9	103,1	100,0	65,2	142,9	87,2	116,6			
Инвестиции в основной капитал	102,6	101,9	137,9	110,6	109,0	73,2	99,0	107,2	108,0	104,1			
Ввод в действие жилых домов общей площади	93,6	97,9	85,4	106,6	126,7	100,0	85,3	105,1	110,2	107,0			
Оборот розничной торговли	110,7	89,0	104,7	121,3	119,1	98,0	104,6	104,6	105,1	108,1			
Платные услуги населению	85,8	104,0	110,4	115,8	100,0	91,4	102,1	104,9	100,6	100,4			
Реальные располагаемые денежные доходы населения	111,9	88,2	112,5	118,6	111,5	103,4	101,1	99,0	105,4	104,5			
Реальная начисленная среднемесячная заработная плата одного работника	108,6	84,2	126,0	108,5	111,4	96,2	101,8	103,0	105,3	103,4			
Реальный размер пенсии	111,4	88,8	127,0	114,1	110,3	126,1	112,0	104,7	103,6	103,7			

* Динамика (индекс) промышленного производства приведена по видам экономической деятельности «добыча полезных ископаемых», «обрабатывающие производства», «производство и распределение электроэнергии, газа и воды».

Источники: Уровень жизни населения Республики Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2015, С. 10–11; Отчет о результатах деятельности Правительства Республики Башкортостан в 2014 г. URL: <http://www.pravitelstvorb.ru/upload/iblock/7ea/7ea536f4c40f164bb5d96cfc5a3d21.pdf> (дата обращения: 14.10.2015).

Приложение 1.1.1

Место Российской Федерации в рейтинге стран по ИЧР, 1990–2013 гг.

Год издания доклада	Значение ИЧР	Рейтинг России по ИЧР	Уровень ИЧР	Справочно:	
				страна-лидер по ИЧР	(значение ИЧР)
1993	0,862	37	Высокий	Канада	0,996
1995	0,849	52	Высокий	Канада	0,982
2000	0,771	62	Средний	Канада	0,960
2001	0,775	55	Средний	Норвегия	0,960
2002	0,781	60	Средний	Норвегия	0,932
2003	0,779	63	Средний	Норвегия	0,935
2004	0,795	57	Средний	Норвегия	0,939
2005	0,795	62	Средний	Норвегия	0,942
2006	0,797	65	Средний	Норвегия	0,944
2007/2008	0,802	67	Высокий	Исландия	0,956
2009	0,817	71	Высокий	Норвегия	0,963
2010*	0,719	65	Высокий	Норвегия	0,965
2011	0,755	66	Высокий	Норвегия	0,968
2013	0,788	55	Высокий	Норвегия	0,971
2014	0,778	57	Высокий	Норвегия	0,944

*Примечание: Начиная с 2010 г., расчет индексов производится по новой методике. Полученные результаты несопоставимы с индексами, рассчитанными ранее.

Источники: Доклады ПРООН о развитии человека за 1993–2014 гг.; Саградов А.А. Человеческое развитие в России: региональные особенности // Человеческое и социальное развитие. М., 2003.

Приложение 1.3.1

Индекс развития человеческого потенциала в социально-экономических зонах Республики Башкортостан, 2006–2013

социально-экономическая зона	индекс образования		Индекс долголетия											индекс доходов				
	2002	2010	2002	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Центральная	0,897	0,918	0,727	0,735	0,739	0,761	0,754	0,765	0,775	0,774	0,849	0,851	0,851	0,853	0,856	0,875	0,862	0,891
Южная	0,886	0,905	0,727	0,721	0,717	0,734	0,736	0,747	0,747	0,746	0,743	0,759	0,751	0,757	0,792	0,82	0,833	0,865
Западная	0,881	0,898	0,727	0,738	0,737	0,752	0,745	0,754	0,758	0,652	0,659	0,689	0,696	0,695	0,718	0,801	0,772	
Северо-западная	0,88	0,899	0,711	0,729	0,724	0,74	0,745	0,751	0,741	0,744	0,676	0,721	0,746	0,761	0,757	0,778	0,814	0,812
Северо-восточная	0,873	0,892	0,684	0,691	0,705	0,714	0,71	0,719	0,713	0,702	0,633	0,641	0,659	0,663	0,648	0,678	0,769	0,728
Северная	0,86	0,883	0,696	0,689	0,697	0,691	0,684	0,698	0,686	0,7	0,638	0,648	0,656	0,666	0,658	0,695	0,762	0,734
Уральская	0,884	0,9	0,681	0,674	0,689	0,7	0,696	0,705	0,696	0,715	0,695	0,711	0,723	0,73	0,742	0,766	0,796	0,8
РБ в целом	0,891	0,909	0,708	0,714	0,717	0,73	0,731	0,734	0,739	0,744	0,766	0,776	0,81	0,785	0,794	0,817	0,83	0,848

социально-экономическая зона	ИРЧП										
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013			
Центральная	0,845	0,861	0,525	0,529	0,530	0,538	0,537	0,547			
Южная	0,822	0,839	0,490	0,493	0,489	0,497	0,509	0,522			
Западная	0,812	0,809	0,460	0,466	0,475	0,483	0,480	0,488			
Северо-западная	0,812	0,818	0,462	0,483	0,490	0,500	0,501	0,510			
Северо-восточная	0,785	0,774	0,439	0,444	0,455	0,459	0,453	0,466			
Северная	0,769	0,772	0,445	0,446	0,451	0,452	0,447	0,464			
Уральская	0,792	0,805	0,459	0,462	0,471	0,477	0,479	0,490			
РБ в целом	0,820	0,834	0,491	0,497	0,509	0,505	0,509	0,517			

Источник: Расчеты выполнены авторами на основе данных Башкортостанстата.

Приложение 2.1.1

Возрастные коэффициенты смертности в 2014 г. по РФ и РБ в возрастах 15–59 лет,
на 100 000 человек населения

	Все население	Мужчины	Женщины	Городское население	Сельское население	Отношение показателей	
						Мужчины/ Женщины	Село/ Город
Российская Федерация							
15–19	78,7	108,2	47,9	67,7	106,7	2,26	1,58
20–24	144,1	223,3	61,8	122,8	218,4	3,61	1,78
25–29	231,7	355,4	105,7	214,2	290,6	3,36	1,36
30–34	375,7	576,1	176,4	360,9	427,6	3,27	1,18
35–39	502,6	780,0	238,1	489,1	547,7	3,28	1,12
40–44	569,7	869,5	288,0	550,1	631,5	3,02	1,15
45–49	727,0	1115,9	375,2	699,9	800,4	2,97	1,14
50–54	981,4	1531,2	511,9	943,3	1081,1	2,99	1,15
55–59	1394,7	2205,3	763,7	1336,7	1549,2	2,89	1,16
Республика Башкортостан							
15–19	81,1	117,3	44,5	54,8	126,4	2,64	2,31
20–24	172,0	270,9	74,7	116,7	307,1	3,63	2,63
25–29	270,3	413,7	122,8	226,3	360,7	3,37	1,59
30–34	465,0	708,9	220,7	416,2	567,4	3,21	1,36
35–39	583,1	912,0	273,7	548,5	647,2	3,33	1,18
40–44	703,6	1091,9	340,4	620,4	834,9	3,21	1,35
45–49	855,9	1314,1	429,3	775,9	962,0	3,06	1,24
50–54	1096,1	1688,9	565,4	1030,8	1185,2	2,99	1,15
55–59	1496,3	2292,3	838,7	1418,0	1610,3	2,73	1,14
РБ к РФ, в %							
15–19	103,0	108,4	92,9	80,9	118,5	x	x
20–24	119,4	121,3	120,9	95,0	140,6	x	x
25–29	116,7	116,4	116,2	105,6	124,1	x	x
30–34	123,8	123,1	125,1	115,3	132,7	x	x
35–39	116,0	116,9	115,0	112,1	118,2	x	x
40–44	123,5	125,6	118,2	112,8	132,2	x	x
45–49	117,7	117,8	114,4	110,9	120,2	x	x
50–54	111,7	110,3	110,5	109,3	109,6	x	x
55–59	107,3	103,9	109,8	106,1	103,9	x	x

Источник: Данные Министерства здравоохранения РБ.

Приложение 2.1.2

**Возрастные коэффициенты смертности по основным классам причин смерти в 2014 г.
по РФ и РБ, на 100 000 человек населения**

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 и более
Умершие от всех причин										
Всего РФ	78,7	144,1	231,7	375,7	502,6	569,7	727	981,4	1394,7	4728,0
РБ	81,1	172	270,3	465	583,1	703,6	855,9	1096,1	1496,3	4941,3
Мужчины РФ	108,2	223,3	355,4	576,1	780	869,5	1115,9	1531,2	2205,3	5732,0
РБ	117,3	270,9	413,7	708,9	912	1091,9	1314,1	1688,9	2292,3	6084,0
Женщины РФ	47,9	61,8	105,7	176,4	238,1	288,0	375,2	511,9	763,7	4186,9
РБ	44,5	74,7	122,8	220,7	273,7	340,4	429,3	565,4	838,7	4299,3
<i>в том числе от:</i>										
некоторых инфекционных и паразитарных болезней										
Всего РФ	0,7	5,0	21,1	50,2	57,7	38,9	31,1	24,8	22,4	14,9
РБ	0,5	4,3	21,0	55,7	65,2	35,2	32,2	22,8	19,6	8,6
Мужчины РФ	0,7	5,0	24,6	70,1	90,5	61,6	51,1	41,4	39,6	26,7
РБ	-	3,7	19,4	85,4	98,3	59,9	55,4	34,3	37,4	16,6
Женщины РФ	0,7	5,0	17,5	30,4	26,4	17,6	13,1	10,5	9,0	8,6
РБ	0,9	5,0	22,7	25,9	33,9	12,1	10,6	12,5	4,8	4,1
новообразований										
Всего РФ	4,2	5,9	10,4	19,2	34,5	60,2	109,4	198,0	339,3	739,4
РБ	4,6	7,2	9,8	17,2	30,9	57,9	103,2	179,8	314,8	551,0
Мужчины РФ	4,9	6,7	10,2	16,8	30,3	56,8	119,0	245,3	469,2	1101,5
РБ	6,4	7,3	7,7	18,1	26,1	52,6	106,3	236,7	404,9	846,7
Женщины РФ	3,5	5,1	10,6	21,6	38,4	63,4	100,7	157,6	238,1	544,9
РБ	2,8	7,2	11,9	16,2	35,4	62,8	100,3	128,9	240,2	385,7
болезней системы кровообращения										
Всего РФ	4,4	10,9	25,9	54,3	97,3	150,9	232,7	367,8	580,7	2774,5
РБ	3,7	11,6	28,6	73,1	139,6	227,2	319,1	446,3	651,8	2304,5
Мужчины РФ	6,0	16,5	40,3	84,1	152,6	238,5	372,8	604,8	960,2	3169,9
РБ	5,5	19,0	46,5	107,4	225,1	365,0	506,4	698,8	1036,5	2958,5
Женщины РФ	2,7	5,1	11,2	24,7	44,6	68,5	106,1	165,3	285,2	2560,7
РБ	1,9	4,3	10,2	38,8	59,2	98,3	144,7	220,3	334,0	1937,6
болезней органов дыхания										
Всего РФ	1,9	2,7	7,7	16,5	25,1	27,5	36,0	45,5	64,0	189,0
РБ	1,8	4,7	10,7	20,4	31,3	36,8	56,7	66,8	89,9	257,9
Мужчины РФ	2,1	3,3	10,2	23,7	38,5	43,0	61,1	79,5	116,4	342,0
РБ	1,8	6,6	17,1	28,5	53,0	59,1	97,9	118,7	165,0	504,7
Женщины РФ	1,6	2,1	5,2	9,4	12,2	12,9	13,2	16,4	23,2	107,0
РБ	1,9	2,9	4,0	12,3	10,8	15,9	18,4	20,4	27,8	120,2
болезней органов пищеварения										
Всего РФ	0,9	3,6	14,0	32,7	54,9	64,0	77,4	90,1	112,4	175,7
РБ	1,4	2,9	14,9	47,6	62,2	70,8	81,2	91,1	124,4	145,6
Мужчины РФ	1,1	4,7	18,8	44,6	78,4	90,4	111,4	128,5	155,7	230,1
РБ	1,8	2,2	17,1	58,9	92,2	102,0	111,6	122,5	161,4	212,9
Женщины РФ	0,7	2,4	9,0	20,9	32,4	39,2	46,7	57,3	78,6	146,4
РБ	0,9	3,6	12,5	36,2	33,9	41,6	53,0	63,0	93,8	107,9
несчастных случаев, отравлений и травм										
Всего РФ	57,0	102,7	129,4	164,2	181,9	172,3	175,4	176,1	171,5	150,3
РБ	58,1	128,9	161,2	212,0	207,0	217,8	195,4	208,9	197,4	161,4
Мужчины РФ	81,3	168,9	217,6	278,2	309,8	292,2	299,9	309,9	307,9	271,7
РБ	86,1	216,9	272,1	356,4	347,3	366,7	334,8	360,5	355,8	312,6
Женщины РФ	31,6	33,8	39,6	50,8	59,9	59,6	62,8	61,8	65,4	85,1
РБ	29,7	42,4	47,2	67,3	75,1	78,7	65,7	73,2	66,6	76,9

Источник: Данные Министерства здравоохранения РБ.

Приложение 2.2.1

Заболеваемость и смертность детей первого года жизни

	1990	2000	2010	2013	2014
Зарегистрировано заболеваний, всего, на 1000 детей, достигших в отчетном году 1 года	...	2 676,9	2 401,6	2 248,5	2 220,2
<i>из них:</i>					
отдельные болезни крови, кроветворных органов и отдельные нарушения, вовлекающие иммунный механизм	...	163,9	162,2	136,4	1 29,1
болезни органов дыхания	...	1 167,5	1 226,6	1 202,6	1 166,5
болезни органов пищеварения	...	100,3	102,7	87,4	76,5
отдельные состояния, возникающие в перинатальном периоде	...	730,0	535,7	458,8	524,4
Смертность детей до 1-го года по основным причинам смерти, на 10 000 родившихся живыми	164,4	145,4	69,4		
<i>из них от:</i>					
врожденных аномалий	33,0	36,0	10,9		
отдельных состояний, возникающих в перинатальном периоде	81,4	59,1	36,0		
несчастных случаев, отравлений и травм	6,3	6,7	2,1		
болезней органов дыхания	21,6	15,6	3,2		

Источник: Здравоохранение в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2014. С. 47.

Приложение 2.2.2

Детская инвалидность по Республике Башкортостан

Возраст ребенка	Число детей-инвалидов						В т.ч. с впервые установленной инвалидностью					
	всего, человек			%			всего, человек			%		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
0 - 4 года	3029	2969	2901	21,1	20,4	19,7	960	915	900	51,7	47,9	49,5
5 - 9 лет	4294	4384	4487	29,9	30,2	30,4	394	431	461	21,2	24,6	23,3
10 - 14 лет	4291	4399	4653	29,8	30,3	31,6	337	344	351	18,2	18,7	18,6
15 - 17 лет	2758	2791	2705	19,2	19,2	18,3	166	157	164	8,9	8,7	8,5
Итого (0-17 лет)	14372	14543	14746	100	100	100	1857	1847	1876	100	100	100

Источник: Данные Министерства здравоохранения РБ

Приложение 2.2.3

Распределение детей-инвалидов в возрасте 0–17 лет по заболеваниям, обусловившим возникновение инвалидности, на 10 000 детей

	2000	2010	2013	2014
Всего	184,9	165,7	169,9	170,1
Новообразования	5,5	5,4	6,0	6,1
Болезни эндокринной системы	8,5	9,6	11,0	11,1
Психические расстройства и расстройства поведения	30,3	45,2	51,8	53,6
Болезни нервной системы	40,0	34,7	32,9	33,5
Болезни глаза и его придаточного аппарата	10,2	7,6	8,0	7,9
Болезни уха и сосцевидного отростка	9,0	9,3	9,3	9,3
Болезни костно-мышечной системы и соединительной ткани	7,5	5,4	5,2	4,9
Врожденные аномалии	44,1	37,6	39,8	34,9
Травмы и отравления	5,4	1,3	1,2	1,2

Источник: Данные Министерства здравоохранения РБ

Приложение 2.2.4

Ответ на вопрос «Оцените, пожалуйста, качество медицинских услуг государственных учреждений, услугами которых Вам приходилось пользоваться в течение последних 12 месяцев?», %

	Услуги диагностических кабинетов, лабораторий в поликлиниках	Лечение у участкового врача-терапевта	Лечение у врачей-узких специалистов в поликлинике	Лечение в больнице	Гинекология и родовспоможение	Детская поликлиника	«Скорая помощь»
Очень низкое	5,7	6,2	5,0	5,6	3,9	4,1	5,1
Скорее низкое	10,2	12,9	12,1	12,0	7,9	8,3	8,9
Среднее	42,4	42,1	39,0	33,7	26,0	26,8	26,3
Скорее хорошее	21,9	20,8	19,8	16,4	14,0	17,3	15,0
Очень хорошее	3,6	4,6	4,0	3,3	3,7	4,9	3,7
Не пользовался	16,1	13,4	20,2	28,9	44,6	38,7	41,0
Всего	100	100	100	100	100	100	100

Источник: Социологическое исследование «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», ИСПИ РБ, 2015.

Приложение 2.2.5

Число больничных организаций и обеспеченность населения больничными койками в 1990–2013 гг.

	1990	2000	2010	2012	2014
Число больничных организаций					
Российская Федерация	...	10704	6308	6172	5638
Республика Башкортостан	361	329	194	184	178
Число больничных коек на 10000 человек населения					
Российская Федерация	137,4	115,0	93,8	92,9	86,6
Республика Башкортостан	136,4	120,5	89,5	88,2	80,7
Число врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений					
Российская Федерация*	21527	21254	15732	16537	17106
Республика Башкортостан	537	505	424	430	4217
Мощность амбулаторно-поликлинических учреждений на 10000 человек населения (человек)					
Российская Федерация	217,3	243,2	258,0	263,7	263,8
Республика Башкортостан	214,9	226,3	239,9	246,6	255,6
Число фельдшерско-акушерских пунктов					
Российская Федерация, тысяч	...	44,6	37,8	34,8	34,95
Республика Башкортостан	2065	2251	2160	2152	2105

* В Российской Федерации число врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений включает как самостоятельные, так и входящие в состав других учреждений.

Источник: Здравоохранение России. 2013: стат. сб./ Росстат. М., 2013. С.191. Здравоохранение в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2015. С. 76.

Приложение 3.1.1

Направление на работу специалистов, окончивших очные отделения государственных учреждений высшего профессионального образования по группам направлений и специальностей (кроме обучавшихся с полным возмещением затрат)
(за период с 1 октября 2011 г. по 30 сентября 2012 г.; человек)

	Выпуск специалистов		из выпуска:				
	все-го	в рамках целевой кон-трактной подго-товки	полу-чили направ-ление на работу	не полу-чили направ-ления на работу	предостав-лено пра-во само-стоятель-ного трудо-устрой-ства	продол-жают обуче-ние по очной форме на сле-дующем уровне	при-званы в ряды Воору-женных Сил
Выпущено специалистов	8 108	1 557	4 914	362	1 177	1 234	421
по группам специальностей:	6 294	1 466	4 327	229	961	398	379
Физико-математические науки	181	12	110	8	33	18	12
Естественные науки	168	14	105	13	4	32	14
Гуманитарные науки	936	369	801	42	53	25	15
Социальные науки	31	1	16	-	12	-	3
Образование и педагогика	1 400	116	993	64	137	59	147
Здравоохранение	499	249	489	-	10	-	-
Культура и искусство	135	4	108	5	9	-	13
Экономика и управление	595	104	336	23	156	67	13
Информационная безопасность	24	5	6	-	13	3	2
Сфера обслуживания	50	1	25	3	20	2	-
Сельское хозяйство	395	184	307	4	9	35	40
Геодезия и землеустройство	29	16	25	-	1	1	2
Геология, разведка и разработка полезных ископаемых	335	37	272	16	14	19	14
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	176	36	65	-	74	23	14
Металлургия, машиностроение и материалобработка	208	26	48	8	128	10	14
Авиационная техника	45	4	4	-	34	6	1
Транспортные средства	31	11	16	-	6	5	4
Приборостроение и оптотехника	85	12	15	8	49	11	2
Электронная техника, радиотехника и связь	80	30	27	2	36	4	11
Автоматика и управление	142	29	60	8	40	17	17
Информатика и вычислительная техника	128	10	24	4	55	42	3
Химическая и биотехнологии	175	36	127	14	12	4	18
Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	38	25	34	-	-	2	2
Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	152	82	132	2	3	5	10
Строительство и архитектура	132	18	110	4	10	4	4
Безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды	124	35	72	1	43	4	4
по направлениям подготовки	1 814	91	587	133	216	836	42

Источник: Образование и культура в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2014. С. 51.

Приложение 6.1.1

Распределение мужчин и женщин по уровню образования, на 1000 человек

Возраст	Мужчины			Женщины		
	1989	2002	2010	1989	2002	2010
в возрасте 15 лет и более,	1000	1000	1000	1000	1000	1000
в том числе						
профессиональное образование:						
высшее (включая послевузовское) образование)	78	110	149	75	122	191
неполное высшее	12	22	37	14	26	42
среднее	151	270	326	185	294	330
начальное	238	231	118	125	143	71
общее образование:						
среднее (полное)	184	150	180	159	143	151
основное	180	140	120	183	147	111
начальное	127	72	48	148	108	79
не имеют начального общего образования	29	5	4	111	17	8
не указали уровень образования	0,0	0,0	18	0,0	0,0	17

Источник: Данные Всероссийских переписей населения 1989, 2002, 2010 гг.

Приложение 6.1.2

Занятость мужчин и женщин по месту основной работы на разных типах предприятий/организаций, %

	Все опро- шенные	Муж- чины	Жен- щины
Органы государственного и муниципального управления	10,3	8,7	12,1
Бюджетная организация или учреждение	15,7	9,7	22,5
Государственное или муниципальное предприятие (ГУПы, МУПы)	14,7	13,7	15,7
Частное предприятие с государственным участием	18,3	22,4	13,6
Частное предприятие без государственного участия	27,4	32,1	22,0
Сельскохозяйственный кооператив, ассоциация крестьянских хозяйств	0,9	1,1	0,7
Фермерское хозяйство	1,1	1,5	0,7
Общественная организация	1,7	1,9	1,5
Индивидуальный частный предприниматель без наемных работников	1,8	1,3	2,4
Индивидуальный частный предприниматель с наемными работниками	4,5	3,8	5,3
Работаю на себя, дома или в личном подсобном хозяйстве	1,7	1,7	1,7
Другое	0,1	0,0	0,2
Затрудняюсь ответить	1,8	2,1	1,5
Итого	100,0	100,0	100,0

Источник: Данные социологического исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие». ИСППИ РБ, 2012.

Приложение 6.2.1

Ожидаемая продолжительность жизни мужчин и женщин
в России и Башкортостане в 2000–2013 гг., лет

Годы	РБ, женщины	РБ, мужчины	РФ, женщины	РФ, мужчины	Разница РБ	Разница РФ
2000	73,6	60,3	72,3	59	13,3	13,3
2005	73,3	60,4	72,5	58,9	12,9	13,6
2006	74	61,5	73,3	60,4	12,5	12,9
2007	74,3	61,8	74	61,5	12,5	12,5
2008	74,4	62,1	74,3	61,9	12,3	12,4
2009	75,1	63,3	74,8	62,9	11,8	11,9
2010	75	63,1	74,9	63,1	11,9	11,8
2011	75,17	63,13	75,61	64,04	12,04	11,57
2012	75,53	63,34	75,86	64,56	12,19	11,3
2013	75,84	63,66	76,3	65,13	12,18	11,17

Источник: Центральная база статистических данных Росстата.

Приложение 6.3.1

Состав безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы
занятости (на конец года), %

	2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
Численность зарегистрированных безработных – всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>из них:</i>												
увольнившиеся по собственному желанию	38,8	35,6	45,3	43,9	48,1	47,8	50,6	50,2	50,6	50,2	51,2	50,6
высвобожденные работники	29,5	31,4	23,4	24,6	21,8	22,2	17,8	19,5	17,8	19,5	21,0	23,1
выпускники высших и средних специальных учебных заведений	2,9	3,6	2,6	3,1	2,4	2,9	2,7	2,9	2,7	2,9	2,0	2,3
выпускники начальных профессиональных учебных заведений	0,5	0,3	0,5	0,4	0,4	0,3	0,7	0,5	0,7	0,5	0,5	0,4
Из числа безработных имеют образование:												

Приложение 6.3.1 (окончание)

высшее профессиональное	20,9	23,8	21,0	23,7	23,8	26,8	23,8	26,5	23,8	26,5	25,0	27,7
среднее профессиональное	26,5	30,6	26,0	29,5	25,2	28,4	24,3	27,1	24,3	27,1	23,8	26,4
начальное профессиональное	25,5	22,6	26,4	23,7	26,0	23,9	26,8	24,9	26,8	24,9	27,0	25,1
среднее (полное) общее	19,5	17,5	18,0	16,5	17,6	15,4	17,4	15,5	17,4	15,5	17,2	15,4
не имеют среднего (полного) общего образования	7,6	5,5	8,6	6,7	7,4	5,5	7,8	6,1	7,8	6,1	7,0	5,4
Из числа безработных												
безработные в возрасте, лет:												
16–17	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
18–24	16,4	17,8	15,5	16,3	12,8	13,7	11,6	11,7	11,6	11,7	9,5	9,9
25–29	11,1	11,7	10,9	11,6	11,7	12,4	10,7	11,7	10,7	11,7	10,5	11,1
предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста)	6,9	7,6	8,9	9,3	8,9	9,3	10,9	11,6	10,9	11,6	11,6	12,4
Из числа безработных:												
граждане, имеющие длительный (более года) перерыв в работе	10,7	10,4	16,1	15,7	15,4	14,6	17,0	16,0	17,0	16,0	13,1	12,6
не приступавшие к трудовой деятельности	5,4	6,0	5,7	5,9	5,0	5,2	5,6	5,4	5,6	5,4	4,5	4,6
из них:												
не имеющие профессии (специальности)	2,3	2,4	1,2	1,2	1,0	0,9	1,2	1,1	1,2	1,1	1,0	1,0

Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа, 2012; стат. сб. Уфа, 2013; стат. сб. Уфа, 2014.

Приложение 6.5.1

Распределение обязанностей между супругами по уходу за ребенком

	Мужчины			Женщины		
	Всегда я	Чаше всего я	Равно часто респон- дент и партнер	Всегда я	Чаше всего я	Равно часто
Готовка еды для ребенка	5,6	4,6	9,5	62,3	24,3	4,7
Кормление ребенка	3,3	2,0	10,6	40	16,1	4,7
Стирает детское белье	3,0	5,0	2,6	63,5	20,2	2,2
Укладывает спать	4,0	3,3	32,7	35,6	14,5	19,5
Встает ночью к ребенку	4,4	2,0	24,6	35,6	14,3	14,3
Купает ребенка	5,0	3,0	19,7	33,1	11,1	12,9
Одевает детей	4,6	4,0	20,5	44,0	19,0	13,0
Гуляет с ребенком	3,1	3,1	42,4	19,2	10,1	26,3
Играет с детьми, участвует в их досуге	5,7	4,0	49,8	20,3	11,4	30,6
Читает книги, занимается с ребенком	4,3	3,0	32,9	28,5	17,2	22,5
Остается дома с заболевшим ребенком	4,7	4,0	11,7	47,7	20,4	7
Отводит детей в детский сад	2,1	3,2	10,9	15,1	6,7	10,6
Отводит ребенка в школу	2,8	2,1	7,2	6,8	3,5	7
Помогает ребенку с уроками	3,1	5,8	23,4	20,1	12,8	15,6
Ходит на собрания в школу	7,2	2,7	19,2	41,4	13,4	14,9
Отводит детей в кружки, секции, забирает их оттуда	2,8	2,5	6,8	6,6	3,6	7,2
Помогает ребенку решать его проблемы	5,7	2,7	56,2	31,5	8,4	36,8

Источник: данные опроса родителей «Семья и развитие человеческого потенциала в Республике Башкортостан», ИСППИ РБ, 2010.

Приложение 6.5.2

Число ДОУ и численность детей в них (на конец года)

	2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013
Число дошкольных образовательных учреждений, <i>в том числе</i>	1986	1894	1787	1771	1630	1644	1630
Учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	114	45	37	36	33	32	32
Филиалы дошкольных образовательных учреждений	-	-	35	33	108	110	129
Филиалы общеобразовательных учреждений	-	-	21	29	22	43	49
Группы дошкольного образования при школах	-	60	154	185	322	345	337
Численность детей в дошкольных образовательных учреждениях – всего, тыс. человек	141,4	146,9	165,4	170,0	180,2	194,2	213,3

Источник: Башкортостанстат. URL: http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/resources/2ff877804d050cc181caf95b3577459f1.%D0%94%D0%9E%D0%A3.pdf (дата обращения: 02.02.2015).

Приложение 7.1.1

Миграция населения Республики Башкортостан по потокам в 2000–2014 гг., человек

	2000	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<i>Прибывшие</i>									
Всего, в т.ч.:	85142	72921	88485	78288	75557	107232	132738	151321	153173
Внутри республики	56299	53683	60245	52574	52988	78087	94594	100362	99432
Между регионами	21048	18191	19766	18641	18468	25434	34637	37533	39289
С зарубежьем, в т.ч.	7795	1147	8474	7073	4101	3711	3507	13426	14452
СНГ*	7708	1071	8322	6816	3911	3334	3256	12266	13523
Другие страны	87	76	152	257	190	377	251	1160	929
<i>Выбывшие</i>									
Всего, в т.ч.	81152	74626	83052	71947	74996	116618	141582	148494	157614
Внутри республики	56299	53583	60245	52574	52988	78087	94594	100362	99432
Между регионами	23075	20335	22152	18901	21551	38154	46399	47276	47623
С зарубежьем, в т.ч.	1778	708	655	472	457	377	589	856	10559
СНГ	1093	437	445	314	290	217	444	629	9488
Другие страны	685	271	21	158	167	160	145	227	1071
<i>Миграционный прирост (сальдо)</i>									
Всего, в т.ч.	3900	-1705	5433	6341	561	-9386	-8844	2827	-4441
Внутри республики	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Между регионами	-2027	-2144	-2386	-260	-3083	-12720	-11762	-9743	-8334
С зарубежьем, в т.ч.	6017	439	7819	6601	3644	3334	2918	12570	3893
СНГ	6615	634	7877	6502	3621	3117	2812	11637	4035
Другие страны	-598	-195	-58	99	23	217	106	933	-142

Примечание. С 2011 г. в учет миграции внесено два изменения: статистическому наблюдению подлежат мигранты по месту пребывания на срок 9 мес. и более. Подлежат статистическому наблюдению все мигранты, совершающие перемещения между населенными пунктами разных сельсоветов одного и того же муниципального района.

* С 2011 г. в поток стран СНГ не включаются Балтия и Грузия.

Источник: Составлена по: Демографические процессы в Республике Башкортостан: стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2001. С. 7; Миграция населения в Республике Башкортостан: Стат. сб. Уфа: Башкортостанстат, 2009. С. 7; 2012. Ч. 1. С. 42; 2015. Ч.1. С. 47.

Приложение 7.2.1

Численность иностранных граждан, имевших действующее разрешение на работу в РФ и субъектах ПФО в 2000–2014 гг., человек

	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014		
	человек	человек	человек	человек	человек	человек	человек	человек	человек	человек	человек	%
РФ	213293	702500	1717137	2425921	2223596	1640801	1027929	1148725	1111494	1043834		–
ПФО	13906	48476	154411	223735	196038	133489	77332	86732	90372	81979		100,0
Республика Башкортостан	4440	6336	25541	38181	33808	25173	11688	11361	12537	11990		14,6
Республика Марий Эл	19	80	546	1014	856	483	234	129	131	206		0,2
Республика Мордовия	31	966	2638	5365	4308	3102	1124	2021	1472	1082		1,3
Республика Татарстан	2445	11997	25815	30566	28665	20085	12463	18438	14517	10257		12,5
Удмуртская Республика	137	1319	6267	7047	4960	3214	1708	2176	3419	2853		3,5
Чувашская Республика	106	171	2088	2938	1913	1798	791	906	710	602		0,7
Пермский край	297	6696	22707	31912	24514	17819	7343	7005	5776	5589		7,2
Кировская область	160	402	2362	4117	3920	2637	1314	1695	1306	1589		2,0
Нижегородская область	951	7112	21174	29846	23566	16144	13855	17109	19225	13625		16,6
Оренбургская область	1498	3234	13155	21083	23563	10119	5937	4937	4055	4296		5,2
Пензенская область	397	657	3153	6533	7051	5230	4454	2987	3589	2595		3,2
Самарская область	1697	6112	20702	32039	25843	18692	10770	12831	18193	21495		26,0
Саратовская область	1439	1581	4844	8376	8499	6460	3643	4313	4146	4117		5,0
Ульяновская область	289	1813	3419	4718	4572	2533	2008	824	1296	1683		2,0

Источник: Турд и занятость: стат. сб. Уфа; Башкортостанстат: 2012. С. 57; 2013. С. 56; 2015. С. 54.

Приложение 7.2.2

Численность иностранных граждан, получивших патенты
в РФ и субъектах ПФО в 2011–2014 гг., человек

	2011	2012	2013	2014	
	человек	человек	человек	человек	%
РФ	191 225	1 080 430	1 356 675	2 134 079	–
ПФО, в т.ч.	21 376	128 294	152 388	196 432	100
Республика Башкортостан	3 133	18 331	19 335	25 620	13
Республика Марий Эл	50	187	243	443	0,2
Республика Мордовия	479	2 658	3 191	3 128	1,6
Республика Татарстан	4 091	25 091	19 547	29 438	15
Удмуртская Республика	511	3 930	4 954	5 796	3
Чувашская Республика	17	629	1 006	995	0,5
Пермский край	1 819	14 047	14 741	17 820	8,9
Кировская область	862	1 239	1 695	16 12	0,9
Нижегородская область	1 916	9 783	18 028	23 406	12,1
Оренбургская область	1 608	12 727	14 054	17 969	9
Пензенская область	1 486	4 269	5 512	6 271	3,2
Самарская область	2 987	21 497	33 282	46 511	23,7
Саратовская область	1 534	7 765	9 100	9 360	4,8
Ульяновская область	883	6141	7 700	8 063	4,1

Источник: Труд и занятость: стат. сб. Уфа; Башкортостанстат: 2012. С. 57; 2013. С. 56; 2015. С. 54.

Приложение 7.2.3

Численность иностранных трудовых мигрантов, привлеченных на работу в домохозяйствах по видам выполняемых работ по субъектам ПФО (по данным выборочного обследования об использовании труда мигрантов в 3 квартале 2014 г.), тыс. человек

	Численность иностранных трудовых мигрантов	в том числе по видам выполняемых работ									
		строительство, ремонт квартир, дома, дачи, хозяйственные построек	выращивание сельскохозяйственных культур, обработка земли, декоративное садоводство, животноводство, рыболовство	уборка помещений, услуг домработ-ницы	транспортные услуги	услуги няни, домашнего учителя, репетитора	уход за престарелыми или членами семьи	другие работы и услуги)			
РФ	1 340,3	906,0	175,6	74,7	78,2	13,1	20,3	72,6			
ПФО	119,0	94,4	13,1	3,9	2,6	...	0,8	4,2			
Республика Башкортостан	7,1	6,7	0,2	...	0,2			
Республика Марий Эл			
Республика Мордовия	7,3	6,5	0,2	0,7			
Республика Татарстан	29,2	25,9	0,4	1,1	0,6	1,2			
Удмуртская Республика			
Чувашская Республика			
Пермский край	5,1	4,0	0,6	0,4	0,2			
Кировская область			
Нижегородская область	3,1	3,1			
Оренбургская область	20,5	15,8	2,5	2,0	0,2			
Пензенская область	17,7	11,9	4,2	...	0,4	1,2			
Самарская область	18,9	11,4	4,2	0,5	1,6	1,1			
Саратовская область	5,0	4,0	1,0			
Ульяновская область	5,0	5,0			

Источник: Итоги выборочного статистического наблюдения за использованием труда мигрантов. Росстат. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/imigr/index.html (дата обращения: 10.07.2015 г.).

Приложение 7.3.2

Миграционный обмен с регионами РФ с наибольшим миграционным оттоком из Башкортостана, человек

Регион	2011		2012		2013		2014					
	Прибыло	Выбыло	Сальдо	Прибыло	Выбыло	Сальдо	Прибыло	Выбыло	Сальдо			
Ханты-Мансийский АО– Югра	5330	7786	-2456	7636	9176	-1540	8060	8397	7841	-337	7801	40
Челябинская область	3834	4925	-1091	4349	5680	-1331	4601	6049	4662	-1448	6421	-1759
Республика Татарстан	1989	3160	-1171	2503	3558	-1055	2477	3881	2648	-1404	4303	-1655
Ямало-Ненецкий АО	2303	3037	-734	3489	3997	-508	4248	3298	3762	950	3208	554
г. Санкт-Петербург	241	1526	-1285	683	2014	-1311	1045	2643	1530	-1598	2850	-1320
Московская область	366	1872	-1506	945	2402	-1457	1032	2615	1306	-1583	2812	-1506
г. Москва	467	1622	-1155	632	2677	-2045	1149	974	1625	-1825	2759	-1134
Свердловская область	1252	2648	-1396	1931	2976	-1045	2059	2775	2178	-716	2767	-589
Оренбургская область	1794	1727	67	2350	1912	438	2231	2048	2265	183	2002	263
Краснодарский край	278	942	-664	646	1174	-528	652	1461	934	-809	1426	-492
Самарская область	608	935	-327	719	1147	-428	743	1031	728	-288	983	-266
Пермский край	571	715	-144	708	789	-81	655	869	758	-214	893	-135
Удмуртская Республика	377	562	-185	454	667	-213	530	780	642	-250	893	-251

Источник: Составлена по: Миграция населения в РФ: стат. сб. 2012. С. 32–34; 2014. С. 60, 61; 2015. Ч.1. С.65–67

Приложение 7.3.3

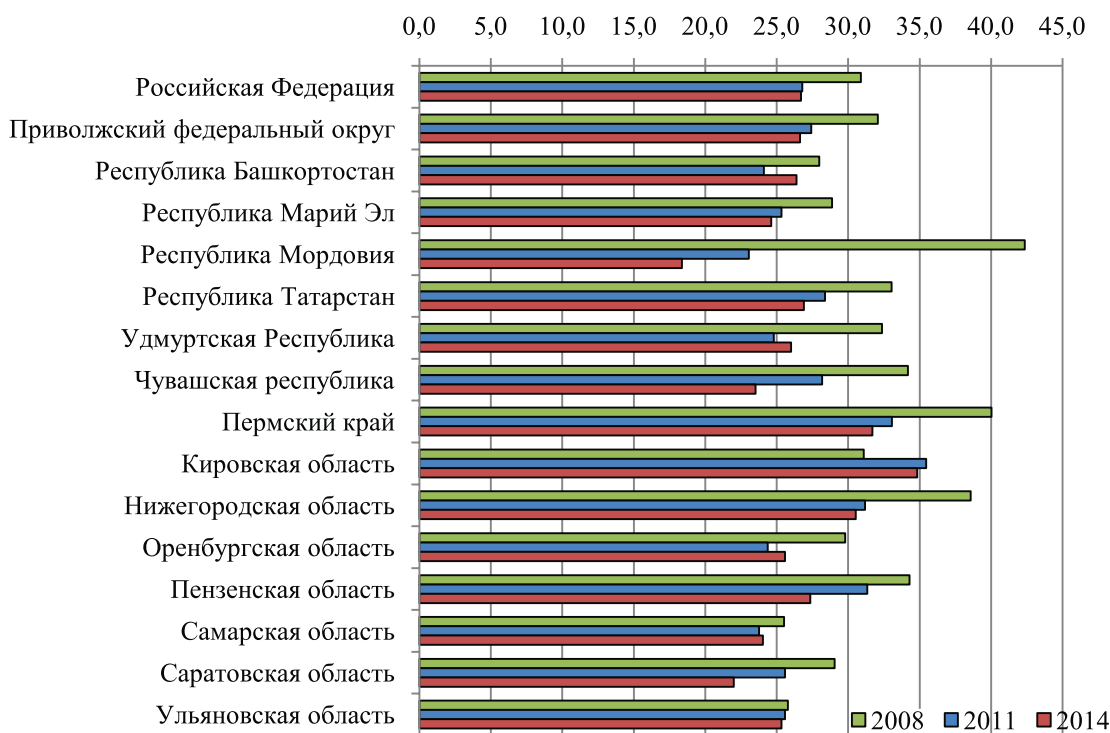
Выбытия из Республики Башкортостан в 2014 г. по уровню образования, выехало человек

	Ханты-Мансийский АО	Челябинская область	Республика Татарстан	Ямало-Ненецкий АО	Московская область	Санкт-Петербург	Москва	Свердловская область	Оренбургская область	Краснодарский край	Самарская область	Пермский край	Удмуртская республика
Высшее	1836	897	891	965	1023	885	456	497	345	431	198	128	154
Незаконченное высшее	333	176	233	117	103	268	69	162	79	38	41	25	46
Среднее профессиональное	2696	1809	993	1121	578	481	168	742	475	381	189	184	169
Начальное профессиональное	135	97	61	55	27	21	7	47	46	13	8	23	12
Среднее общее	1101	1618	978	293	339	922	427	718	477	166	219	207	322
Среднее общее неполное	199	572	303	59	60	38	20	192	178	76	38	167	74
Начальное общее и не имеющие образования	47	149	89	22	31	8	7	39	43	21	24	17	12
Не указавшие образование	400	208	102	133	320	9	1306	57	117	66	133	31	3
Всего	6747	5526	3650	2765	2481	2702	2460	2454	1760	1192	850	782	792

Источник: Миграция населения в Республике Башкортостан: стат. сб., 2015. Ч.2. С. 59-65.

Приложение 8.2.1

Доля среднего и малого бизнеса в средней численности занятых в экономике, %



Источник: Рассчитано по данным ФСГС. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/reform/#; URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/trud2.xls; «Малое и среднее предпринимательство в России – 2009 г.». URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_47/Main.htm. (дата обращения: 10.09.2015).

Баланс денежных доходов и расходов населения – один из основных источников информации, характеризующих объем и структуру денежных доходов, расходов и сбережения населения. Баланс отражает ту часть валового регионального продукта, которая поступает в распоряжение населения в форме денежных доходов.

Баланс семьи и работы – гармоничное сочетание трудовой и профессиональной деятельности человека с семейными и родительскими обязанностями, обеспечиваемых индивидуальными практиками, различными видами корпоративной и институциональной поддержки.

B2B – (англ. «Business to business») «бизнес для бизнеса», сокращенно – «би ту би» – это сфера деятельности, где в качестве продавца и покупателя выступают организации. В общем смысле определению B2B соответствует любая деятельность компании, направленная на клиентов, которые являются юридическими лицами.

Валовой внутренний продукт (ВВП) – суммарная величина добавленной стоимости, произведенной всеми предприятиями-резидентами в масштабах экономики страны, плюс все виды налогов (минус субсидии), не включенные в стоимость продукции. Рассчитывается без вычета амортизации основных активов, а также истощения и деградации природных ресурсов. Добавленная стоимость представляет собой чистый объем производства отрасли, стоимость которого возросла на величину стоимости выпущенной продукции, за вычетом промежуточных затрат.

Валовой национальный доход (ВНД) – суммарная величина добавленной стоимости, произведенной всеми предприятиями – резидентами в масштабах экономики страны, плюс все виды налогов (минус субсидии), не включенные в стоимость продукции, плюс чистые поступления первичного дохода (компенсации наемным работникам и доход от собственности) из-за рубежа.

Валовой региональный продукт (ВРП) – представляет сумму валовой добавленной стоимости, созданной всеми институциональными единицами резидентами на экономической территории региона. Валовой региональный продукт рассчитывается на уровне отраслей и секторов производственным мето-

дом как разница между выпуском товаров и услуг и промежуточным потреблением, образованным из стоимости товаров и услуг, которые трансформируются или полностью потребляются в процессе производства.

Возрастные коэффициенты смертности – отношение числа умерших в определенном возрасте в течение календарного года к среднегодовой численности лиц данного возраста. Эти коэффициенты характеризуют средний уровень смертности в каждой возрастной группе в календарном году.

Выборочное обследование бюджетов домашних хозяйств – метод государственного статистического наблюдения за уровнем жизни различных групп населения. Особенностью программы бюджетного обследования является перечень учетных признаков, сориентированный на получение данных о составе расходов и объемах личного потребления домохозяйств. Обследование строится на принципе добровольного участия и охватывает в Республике Башкортостан 925 домашних хозяйств; по объективным причинам из обследования выпадают высокодоходные слои населения.

Высокотехнологичное рабочее место – рабочее место оснащенное самым современным технологическим оборудованием, основанное на последних достижениях науки и техники; характеризуются высокой экономической эффективностью производства, благоприятными условиями труда, отвечающими современным стандартам. Создание нового или модернизация старого рабочего места требует существенных затрат. Работникам, занятым на данном рабочем месте свойственны хорошее образование, высокая квалификация, высокая заработная плата.

Гендер – социальный пол. Понятие, означающее совокупность социальных и культурных норм и ролей, которые общество предписывает выполнять людям в зависимости от их биологического пола. В отличие от биологического пола, данного человеку от природы, с рождения, гендер формируется и обуславливается обществом.

Гендерная асимметрия – неравномерное (не симметричное или непропорциональное) представительство мужчин и женщин в различных областях и сферах жизнедеятельности, а также не одинаковые ценности и

нормы, предписывающие мужчинам и женщинам разные типы поведения.

Гендерная дискриминация в области труда и занятости – ограничение, ущемление, нарушение прав на труд на основании половой принадлежности человека, неравное обращение с работниками женского и мужского пола, не связанное с их различиями как работников в уровне образования, квалификации, опыта.

Гендерная профессиональная (трудова) сегрегация – явление относительно устойчивого непропорционального распределения мужчин и женщин по разным профессиям («мужские» и «женские» профессии), отраслям экономики («мужские» и «женские» отрасли), по профессионально-должностной лестнице (мужчины сосредотачиваются на более высоких ступенях, женщины – на более низких). Имеет экономические, социальные и социо-культурные причины.

Гендерное равенство в сфере труда и занятости – равенство прав и возможностей мужчин и женщин в трудовой деятельности, в выборе профессий и занятий, в доступе к рабочим местам, профессиональной и должностной карьере. Отраженное в законах современных развитых государств правовое равенство в области труда, не всегда сопровождается фактическим или реальным равенством прав и возможностей мужчин и женщин.

Государственная поддержка малого и среднего предпринимательства – это целенаправленные меры органов государственной власти по созданию экономических и правовых условий, стимулов для развития малого и среднего бизнеса, а также вложение в него материальных и финансовых ресурсов, привлекаемых в данный сектор на безвозмездных или льготных условиях.

Демографическая политика – совокупность целенаправленных мер, решений и действий государственных органов и других социальных институтов в сфере регулирования воспроизводства населения. Основными компонентами демографических процессов являются рождаемость, смертность, ожидаемая продолжительность жизни, миграционное сальдо.

Демографическая нагрузка – обобщенная количественная характеристика возрастной структуры населения, показывающая нагрузку на общество (экономику) непродуцирующего населения. Определяется

различными соотношениями численности укрупненных возрастных групп. Различают следующие показатели д.н.: отношение общего числа детей и пожилых к числу людей трудоспособного возраста; отношение числа пожилых или числа детей к числу взрослых (первое соотношение находит практическое применение при расчетах фонда пенсий по старости); отношение числа пожилых людей к числу детей. В РФ наибольшее распространение получили показатели д.н., в которых трудоспособные контингенты определяются в соответствии с трудовым законодательством: 16–59 лет для мужчин и 16–54 для женщин.

Денежные доходы населения включают доходы лиц, занятых предпринимательской деятельностью, выплаченную заработную плату наемных работников (начисленную заработную плату, скорректированную на изменение просроченной задолженности), социальные выплаты (пенсии, пособия, стипендии, страховые возмещения и прочие выплаты), доходы от собственности в виде процентов по вкладам, ценным бумагам, дивидендов и другие доходы.

Денежные расходы и сбережения населения включают расходы на покупку товаров и оплату услуг, обязательные платежи и разнообразные взносы (налоги и сборы, платежи по страхованию, взносы в общественные и кооперативные организации, проценты за товарный кредит и др.), покупку жилых помещений, иностранной валюты, а также прирост сбережений во вкладах и ценных бумагах.

Денежный доход домохозяйств – объем денежных средств, которыми домохозяйство обладало в текущий период для обеспечения своих затрат без привлечения сбережений, сделанных членами домохозяйства в предыдущие периоды, обращения за ссудами, кредитами и т.п.

Домашнее хозяйство (домохозяйство) – совокупность лиц, проживающих в одном жилом помещении или его части, как связанных, так и не связанных родством, совместно обеспечивающих себя всем необходимым для жизни, полностью или частично объединяя и расходуя свои средства. Домохозяйство может состоять из одного человека, живущего самостоятельно.

Домашний труд – неоплачиваемый труд по ведению домашнего хозяйства. Включает такие виды деятельности, как: уборку, стирку,

приготовление пищи, покупку товаров, необходимых для семьи и другие. Работа по уходу за детьми и воспитанию детей в семье тоже рассматривается как домашний труд.

Естественный прирост (убыль) населения – абсолютная величина разности между числами родившихся и умерших за определенный промежуток времени. Если число родившихся превышает число умерших, то е.п.н. положителен; при очень высоком уровне смертности или очень низком уровне рождаемости число смертей может оказаться больше числа рождений и е.п.н. будет отрицательным.

Заболеваемость населения – один из важных показателей состояния здоровья населения. Отражает распространенность болезней; общее число впервые обнаруженных, зарегистрированных за определенный период заболеваний среди всего населения или его отдельных групп (региональных, возрастных, социальных и др.). В санитарной статистике в заболеваемости учитываются случаи впервые обратившихся в данном году в расчете на определенное количество населения, обычно на 1 тыс. жителей. В отечественном здравоохранении приняты следующие показатели: 1) общая З.н. – совокупность впервые обнаруженных в этом году заболеваний; 2) госпитализированная З.н. – сведения о составе госпитализированных больных; 3) профессиональная З.н. – общее число случаев профессиональных заболеваний на 10 тыс. работающих; 4) инфекционная З.н. – служит основой контроля за эпидемиологической ситуацией, регистрируется по экстренным сообщениям о каждом случае инфекционного заболевания; 5) З.н. важнейшими неэпидемиологическими болезнями; 6) З.н. с временной утратой трудоспособности; единицами учета служат случаи временной утраты трудоспособности по болезни и число дней временной нетрудоспособности.

Инвалидность – нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящими к ограничению жизнедеятельности человека и вызывающими необходимость его социальной защиты.

Инвестиции в основной капитал – совокупность затрат предприятия, направленных на создание и воспроизводство основных средств (новое строительство, расширение, а также реконструкция и модернизация объектов, которые приводят к увеличению первоначальной

стоимости объектов, приобретение машин, оборудования, транспортных средств, затраты на формирование основного стада, выращивание многолетних насаждений и т.д.).

Индекс ВВП (индекс доходов) – один из элементов интегрального индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП). Рассчитывается на основе скорректированного ВВП на душу населения (по ППС в долл. США), т.е. специального индикатора материального благосостояния для измерения человеческого развития. В ИРЧП все аспекты развития человеческого потенциала, не нашедшие отражения в показателях долгой и здоровой жизни и знаний, выражаются через данный скорректированный при помощи десятичного логарифма показатель дохода. С 2010 г. в мировых докладах ПРООН о развитии человека вместо индекса ВВП используется индекс валового национального дохода (ВНД).

Индекс ВНД (индекс доходов) – один из новых элементов интегрального индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), который в 2010 г. заменил собой индекс ВВП (см. выше). Рассчитывается аналогично индексу ВВП, на основе скорректированного ВНД на душу населения. В отличие от индекса ВВП, новый индекс позволяет учесть доходы от денежных переводов и международной помощи в целях развития.

Индекс образования – один из элементов интегрального индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), измеряющий относительные достижения страны (региона) в сфере образования. Согласно новой методике ПРООН, составными элементами индекса являются средняя фактическая продолжительность обучения и средняя ожидаемая продолжительность обучения в годах.

Индекс ожидаемой продолжительности жизни – один из элементов интегрального индекса развития человеческого потенциала. Измеряет достигнутый страной относительный прогресс в увеличении ожидаемой при рождении продолжительности жизни.

Индекс гендерного равенства (ИГР) – Комбинированный показатель Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), который измеряет достижения страны с точки зрения равноправия полов. Интегральный показатель, который отражает неравенство в возможностях достижений у мужчин и женщин в трех измерениях: репродуктивном здоровье (измеряется с учетом материнской

смертности и подростковой беременности); расширении прав и возможностей (соотношение числа женщин и мужчин в парламенте и уровень среднего и высшего образования женщин); а также на рынке труда (уровень экономической активности женщин).

Индекс развития человеческого потенциала или индекс человеческого развития (ИЧР) – суммарный показатель человеческого развития. Он измеряет средний уровень достижений страны по следующим важнейшим элементам человеческого развития: долголетию и здоровью, доступу к знаниям и достойному уровню жизни.

Индивидуальный предприниматель – физическое лицо, ведущее предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

Интервальная продолжительность жизни – среднее число лет, которое предстоит прожить лицам, достигшим нижней границы заданного возрастного интервала до достижения ими его верхней границы, при условии сохранения неизменных возрастных коэффициентов смертности, наблюдаемых в данном календарном году.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. К.д. регулирует социально-трудовые отношения в организации наряду с законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов РФ и трехсторонними соглашениями.

Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов) характеризует степень отклонения линии фактического распределения общего объема доходов населения от линии их равномерного распределения. Величина коэффициента может варьироваться от 0 до 1, при этом, чем выше значение показателя, тем более неравномерно распределены доходы.

Коэффициент фондов заработной платы (коэффициент дифференциации) характеризует степень социального расслоения и определяется как соотношение между средними уровнями заработной платы 10% работников с самой высокой заработной платой и 10% работников с самой низкой заработной платой.

Коэффициент младенческой смертности – показатель, измеряющий уровень смертности в возрасте 0 лет, вероятность смерти ребенка в возрасте до 1 года.

Коэффициенты смертности по причинам смерти – отношение числа умерших от указанных причин смерти в течение некоторого периода (обычно год) к средней численности населения за этот период – на 1000 или 100 тыс. человек населения.

Малое предпринимательство (малый бизнес) – предпринимательство, опирающееся на деятельность небольших фирм, малых предприятий, формально не входящих в объединения.

Материнский (семейный) капитал – дополнительная мера государственной поддержки семей с двумя и более детьми, введенная ФЗ от 29.12.2006 г. № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей». Выдается в виде государственного (именного) сертификата женщинам, родившим (усыновившим) второго или последующего ребенка, а также мужчинам, являющимся единственными усыновителями второго и последующих детей.

Медианное значение заработной платы (медиана) определяется как уровень заработной платы, для которого одна половина работников имеет значение заработной платы ниже медианы, другая половина – выше медианы.

Международная классификация болезней и причин смерти – перечень наименований болезней, принятых медицинской наукой на данном этапе ее развития, является нормативным документом для причины наступления смерти. В настоящее время действует Международная классификация болезней и причин смерти X пересмотра.

Миграционное сальдо (миграционный прирост/убыль) рассчитывается как разность чисел прибывших и выбывших.

Миграция временная (вахтовая) – перемещения главным образом трудоспособного населения к местам временной работы и жительства на срок обычно в несколько недель или месяцев с сохранением возможности возвращения.

Миграция маятниковая представляют собой ежедневные или еженедельные поездки населения от мест жительства до мест работы (и

обратно), расположенных в разных населенных пунктах.

Миграция внутрирегиональная (в т.ч. внутрисубъектная) – территориальные перемещения людей, которые могут совершаться внутри одного региона (субъекта) страны..

Миграция международная – миграция населения между странами, связанная с изменением постоянного места жительства и гражданства или с пребыванием в стране въезда-выезда, имеющая долгосрочный (по рекомендации ООН для статистического учета – более 1 года), сезонный и маятниковый характер.

Миграция межрегиональная (внутригосударственная) – миграция населения между регионами (субъектами) внутри одной страны, которая не выходит за пределы государственных границ.

Модальная заработная плата (мода) – наиболее часто встречающееся значение заработной платы.

Оборот предприятия (малого и среднего предприятия) – валовый доход предприятия, получаемый от реализации товаров, выполнения работ, оказания услуг.

Образовательный потенциал объединяет накопленные знания людей и условия реализации этих знаний. Образовательный потенциал характеризует также возможности национальной экономики решать проблемы обучения и воспитания молодого поколения, подготовки квалифицированных кадров, повышения уровня квалификации работников, формирования научных кадров, интеллектуальных ресурсов общества.

Общий коэффициент рождаемости – отношение числа родившихся живыми в течение календарного года к среднегодовой численности населения. Исчисляются в промилле, т.е. в расчете на 1000 человек.

Общий коэффициент смертности характеризует численность умерших в течение календарного года в среднегодовой численности населения в расчете на 1000 человек населения.

Ожидаемая продолжительность жизни (ОПЖ) при рождении показывает число лет, которое в среднем предстояло бы прожить человеку из поколения родившихся в данном году при условии, что на протяжении всей

жизни этого поколения уровень смертности в каждом возрасте останется таким же, как в данный период.

Ожидаемая продолжительность обучения по каждому типу образования рассчитывается как сумма долей охваченных этим образованием во всех возрастных категориях. Общая оценка о.п.о. равна сумме показателей для всех уровней образования.

Паритет покупательной способности (ППС) – количество единиц национальной валюты, требующихся для приобретения на внутреннем рынке представительной корзины товаров и услуг, эквивалентной той, которую можно приобрести за один доллар США в Соединенных Штатах Америки. Система паритетов покупательной способности была разработана в рамках Программы международных сопоставлений ООН в целях проведения более точных международных сопоставлений ВВП и его составляющих в отличие от тех, которые основаны на обменных курсах валют.

Пенсионеры – лица, реализовавшие право на получение пенсии в соответствии с законодательством Российской Федерации и межгосударственными соглашениями, постоянно проживающие в Российской Федерации.

Первичная заболеваемость регистрируется при установлении больному диагноза впервые в жизни.

Покупательная способность денежных доходов населения отражает потенциальные возможности населения по приобретению товаров и услуг и выражается через товарный эквивалент среднедушевых денежных доходов населения.

Потребительская корзина – необходимые для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности минимальный набор продуктов питания, а также непродовольственные товары и услуги, стоимость которых определяется в соотношении со стоимостью минимального набора продуктов питания. Используется для обоснования размеров оплаты труда, пенсий, стипендий, пособий и т.д.

Прожиточный минимум – в соответствии с Федеральным законом от 24.10.97 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» представляет собой стоимостную оценку потребительской корзины, а также обязательных платежей и сборов.

Просроченной задолженностью по заработной плате считаются фактически начисленные (с учетом налога на доходы физических лиц и других удержаний) работникам суммы заработной платы, но не выплаченные в срок, установленный коллективным договором или договорами на расчетно-кассовое обслуживание, заключенным с банком (расчетно-кассовым центром). В сумму просроченной задолженности включаются переходящие остатки задолженности, не погашенные на отчетную дату, и не включается задолженность на внутримесячные даты (аванс).

Профессиональный союз (профсоюз) – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Профсоюзы в соответствии с законодательством участвуют в правовом регулировании социально-трудовых отношений на всех этапах их развития.

Прекаризация – ослабление регулирующей роли трудовых стандартов в социально-трудовой практике и распространение неустойчивой занятости, характеризующейся низким уровнем оплаты труда, отсутствием защиты от увольнений, отсутствием системы социальной защиты и невозможностью отстаивания работником своих прав и интересов.

Располагаемые ресурсы домашних хозяйств – объем денежных и натуральных (в стоимостной оценке) средств, которыми располагали домохозяйства для обеспечения своего потребления и создания сбережений в период обследования.

Реальная начисленная заработная плата – относительный показатель, исчисленный путем деления индекса номинального размера начисленной заработной платы на индекс потребительских цен за соответствующий временной период.

Репродуктивное поведение – это действия людей и отношения между ними, возникающие в связи с планированием и рождением ребенка или отказом от рождения.

Репродуктивный потенциал – характеристика внутренней потенциальной способности данной популяции к росту при стабильном возрастном составе и оптимальных условиях среды; выражается величиной прироста популяции за единицу времени в расчете на одну особь.

Сальдо миграции (миграционное сальдо) – (нетто-миграция, чистая миграция, механический прирост населения, миграционный прирост) разность числа лиц, прибывших на какую-либо территорию, и числа лиц, выбывших оттуда за один и тот же промежуток времени. Сальдо миграции может быть положительным и отрицательным.

Социальное предпринимательство – социально ответственная деятельность субъектов малого и среднего предпринимательства, направленная на решение социальных проблем, в том числе на обеспечение занятости инвалидов, матерей, имеющих детей в возрасте до трех лет, выпускников детских домов, а также лиц, освобожденных в течение последних двух лет из мест лишения свободы, лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации, при условии, что среднесписочная численность указанных категорий граждан среди работников этих субъектов составляет не менее 50%, а доля в фонде оплаты труда – не менее 25%.

Среднедушевые денежные доходы исчисляются делением общей суммы денежного дохода за отчетный период на численность наличного населения.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата исчисляется на основании сведений, полученных от организаций, делением фонда начисленной заработной платы работников на среднесписочную численность работников и на количество месяцев в периоде.

Средний возраст матери при рождении ребенка – вычисляется как средняя арифметическая из возрастов матери при рождении ребенка, взвешенная возрастными коэффициентами рождаемости (считается, что возраст матери, родившей ребенка в некотором интервале возрастов, приходится на середину интервала).

Стандартизация демографических коэффициентов – процедура устранения влияния структуры населения на величину общих демографических коэффициентов. К процедуре стандартизации прибегают, когда необходимо сравнить между собой величины общих коэффициентов для разных населений.

Субъекты малого и среднего предпринимательства – это совокупность хозяйствующих субъектов, отвечающих по своим характеристикам условиям (критериям), определенным Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринима-

тельства в Российской Федерации», и устанавливающим ограничения по статусу, показателям численности работников и выручки.

Суммарный коэффициент рождаемости – число детей, которые могут быть рождены в среднем одной женщиной на протяжении всей жизни при условии сохранения неизменными возрастных коэффициентов рождаемости. Является интегральной характеристикой текущего уровня рождаемости. Не зависит от половозрастной структуры населения.

Трудовая миграция – вид миграции, представляющий собой совокупность территориальных перемещений людей, связанный с занятостью и поисками работы. Трудовая миграция может быть вызвана стремлением изменить как параметры собственного рабочего места, так и внешними по отношению к месту жительства условиями: социокультурными, жилищно-бытовыми, экологическими, природно-климатическими и др. Различают внутреннюю трудовую миграцию – в пределах одного государства и международную – с пересечением государственной границы.

Трудовые ресурсы – часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями для активной экономической деятельности. Численность трудовых ресурсов характеризует потенциальную массу живого труда, или «запас» рабочей силы, которым располагает общество для удовлетворения своих потребностей.

Трудоспособный возраст – один из элементов условной градации возраста человека в зависимости от его трудового участия в экономике. В РФ в группу населения, находящегося в трудоспособном возрасте, входят мужчины 16–59 лет и женщины 16–54 лет.

Уровень грамотности взрослого населения – доля населения в возрасте 15 лет и старше, которые могут осмысленно прочитать и написать краткий простой текст, касающийся их повседневной жизни.

Уровень занятости – отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, в процентах (В российской статистике уровень занятости считается как отношение численности занятых к общей численности населения в возрасте 15–72 лет.)

Уровень экономической активности – отношение численности экономически активного населения (т.е. занятого и безработного населения) определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, в процентах. (В российской статистике уровень экономической активности считается для населения в возрасте 15–72 лет.)

Уровень бедности – удельный вес населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в общей численности населения.

Фонд заработной платы – начисленные работникам суммы оплаты труда в денежной и неденежной формах за отработанное и неотработанное время, но оплаченное время, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также оплата питания и проживания, имеющая систематический характер.

Человеческий капитал – сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства и тем самым влияют на рост доходов (зарботков) данного человека.

Человеческое развитие (развитие человеческого потенциала) представляет собой процесс расширения свободы людей жить долгой, здоровой и творческой жизнью, активно участвовать в обеспечении справедливости и устойчивости развития, а также возможностей осуществлять другие цели, представляющие для них ценность. Люди – как индивидуально, так и в группах – одновременно являются и бенефициариями, и движущей силой развития человека.

Экономически активное население – лица в возрасте 15–72 лет, которые в рассматриваемый период (обследуемую неделю) являются занятыми или безработными.

АББРЕВИАТУРЫ

- АН** – Академия наук
АНО – автономное некоммерческое объединение
АО – автономный округ
АПК – агропромышленный комплекс
АРМ – аттестация рабочих мест
БАД – биологически активная добавка
БАССР – Башкирская Автономная Советская Социалистическая Республика
БашГУ – Башкирский государственный университет
БРИКС – (англ. BRICS — сокращение от Brazil, Russia, India, China, South Africa) – группа из пяти стран: Бразилия, Россия, Индия, Китай, Южно-Африканская Республика
БФ – Башкирский филиал
ВВП – валовой внутренний продукт
ВНД – валовой национальный доход
ВОЗ – Всемирная организация здравоохранения
ВПН – Всероссийская перепись населения
ВПО – высшее профессиональное образование
ВРП – внутренний региональный продукт
ВЦИОМ – Всероссийский центр изучения общественного мнения
ВЦУЖ – Всероссийский центр уровня жизни
ВЭД – виды экономической деятельности
ГД – Глобальный договор
ГИТ – Государственная инспекция труда
ГСЗН – Государственная служба занятости населения
ГУП – Государственное унитарное предприятие
ГУСП – Государственное унитарное сельскохозяйственное предприятие
ДОУ – дошкольное образовательное учреждение
ДПО – дополнительное профессиональное образование
ЕГЭ – единый государственный экзамен
ЕДВ – ежемесячные денежные выплаты
ЕДК – ежемесячная денежная компенсация
ЖКХ – жилищно-коммунальное хозяйство
ЗАГС – запись актов гражданского состояния
ЗП – заработная плата
ИКТ – информационно-коммуникационные технологии
ИКЦ – информационно-консультационный центр
ИП – индивидуальный предприниматель
ИРГФ – индекс развития с учетом гендерного фактора
ИРЧП – индекс развития человеческого потенциала
ИС – институт социологии
ИСППИ – Институт социально-политических и правовых исследований
ИСЭРТ – институт социально-экономического развития территорий
ИЧР – индекс человеческого развития
КСО – корпоративная социальная ответственность
КСЦОН – комплексные центры по социальному обслуживанию населения
КТД – коллективный трудовой договор
КТС – коллективный трудовой спор
КФХ – крестьянско-фермерское хозяйство
ЛПУ – Лечебно-профилактические учреждения
ЛПХ – личное подсобное хозяйство
МВД – Министерство внутренних дел
МГУ – Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
МО РБ – Министерство образования Республики Башкортостан
МОТ – Международная организация труда
МРОТ – минимальный размер оплаты труда
МСБ – малый и средний бизнес
МСП – малое и среднее предпринимательство
МТС – машинно-тракторная станция
МЧС – Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (*МЧС России*)
МЭР – Министерство экономического развития
НАРК – Национальное агентство развития квалификации
НАФИ – Национальное агентство финансовых исследований
НИСП – Независимый институт социальной политики
НИУ-ВШЭ – Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
НКО – негосударственная коммерческая организация
НКС – национальные квалификационные стандарты
НПО – начальное профессиональное образование
ОАО – открытое акционерное общество

ОБДХ – обследования бюджетов домашних хозяйств

ОБЖ – основы безопасности жизнедеятельности

ОМС – обязательное медицинское страхование

ОНПЗ – Обследование населения по проблемам занятости

ООН – Организация Объединенных Наций

ООО – общество с ограниченной ответственностью

ООУ – общее образовательное учреждение

ОПЖ – ожидаемая продолжительность жизни при рождении

ОПЗЖ – ожидаемая продолжительность здоровой жизни

ПМ – прожиточный минимум

ПНП – приоритетный национальный проект

ПОО – профессиональная образовательная организация

ППО – первичные профсоюзные организации

ППС – паритет покупательной способности

ПРООН – Программа развития Организации Объединенных Наций

ПФО – Приволжский федеральный округ

РАН – Российская академия наук

РАНХиГС – Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

РБ – Республика Башкортостан

РГНФ – Российский гуманитарный научный фонд

РЖД – Российские железные дороги

РИА – Российское информационное агентство

РидМиЖ – «Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе» (панельное социально-демографическое обследование, часть международной программы «Поколения и гендер»)

РКС – Республиканский координационный совет

РМЭЗ – Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения

РОМИР – «Российское общественное мнение и исследование рынка»

РОС – Российское общество социологов

РСМ – Республиканский социологический мониторинг

РСПП – Российский союз промышленников и предпринимателей

РТК – Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

РФ – Российская Федерация

РЧП – развитие человеческого потенциала

СМИ – средства массовой информации

СНГ – Содружество Независимых Государств

СОУТ – специальная оценка условий труда

СПК – сельскохозяйственный производственный кооператив

СПО – среднее профессиональное образование

СССР – Союз Советских Социалистических Республик

СТК – социально-трудовой конфликт

СЭЗ – социально-экономическая зона

ТК – трудовой кодекс

ТПП – Торгово-промышленная палата

УНЦ – Уфимский научный центр

УФМС – управление Федеральной миграционной службы

УФНС – Управление Федеральной налоговой службы

ФЗ – Федеральный закон

ФМС – Федеральная миграционная служба

ФНПР – Федерация независимых профсоюзов России

ФПРБ – Федерация профсоюзов Республики Башкортостан

ФСС – Фонд социального страхования

ФЦП – федеральная целевая программа

ЦИЧП – Центр изучения человеческого потенциала

ЦРП – целевая республиканская программа

ЦРТ+ – Цели развития тысячелетия, адаптированные для России

ЦБСД – Центральная база статистических данных

ЦСПИ – Центр социально-политических исследований

ЭНН – экономически неактивное население

ЮНКТАД (UNCTAD) – Конференция ООН по торговле и развитию (United Nations Conference on Trade and Development), орган Генеральной Ассамблеи ООН

NQF – национальные системы квалификаций

B2B – (англ. «Business to business») «бизнес для бизнеса», сокращенно – «би ту би»

МИРОВЫЕ ДОКЛАДЫ О РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕКА

1990	Концепция и измерение человеческого потенциала
1991	Глобальные измерения развития человеческого потенциала
1992	Глобальные измерения развития человеческого потенциала
1993	Участие населения
1994	Новые измерения безопасности человека
1995	Положение женщин и развитие человеческого потенциала
1996	Экономический рост и развитие человеческого потенциала
1997	Развитие человеческого потенциала как средство ликвидации нищеты
1998	Потребление с точки зрения развития человеческого потенциала
1999	Глобализация с человеческим лицом
2000	Права человека и развитие человеческого потенциала
2001	Использование новых технологий в интересах развития человека
2002	Углубление демократии в разобщенном мире
2003	Цели в области развития, сформулированные в Декларации тысячелетия: межгосударственная договоренность об избавлении человечества от нищеты
2004	Культурная свобода в современном многообразном мире
2005	Международное сотрудничество на перепутье: Помощь, торговля и безопасность в мире неравенства
2006	Что кроется за нехваткой воды: власть, бедность и глобальный кризис водных ресурсов
2007/2008	Борьба с изменениями климата: Человеческая солидарность в разделенном мире
2009	Преодоление барьеров: человеческая мобильность и развитие
2010	Реальное богатство народов: пути к развитию человека
2011	Устойчивое развитие и равенство возможностей: лучшее будущее для всех
2013	Возвышение Юга: человеческий прогресс в многообразном мире
2014	Обеспечение устойчивого прогресса человечества: уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости

«Эти доклады посвящаются людям, расширению их выбора жить полной, творческой жизнью, иметь свободу и человеческое достоинство. Экономический прогресс, растущие торговля и капиталовложения, технический прогресс – все это очень важно. Но это всего лишь средства, чтобы расширить их способности: всего того, на что способен человек. Истинное развитие ориентировано на человека. Люди должны рассматриваться не в качестве наличного ресурса экономического роста, а как его цель. Экономическое развитие должно развивать способности и реализовывать возможности человека, высвобождать человеческую энергию, максимизировать вклад людей в их собственное развитие и в развитие общества. Этот процесс должен приносить пользу людям, природе, обществу».

Источник: Джефри Сакс. Мировой доклад о развитии человека за 2003 г. Нью-Йорк, 2003. С. 5.

ДОКЛАДЫ О РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В РФ

1995	Концепция человеческого развития и ее применение в российских реалиях
1996	Бедность: причины и последствия
1997	Развитие человеческого потенциала в условиях политических и экономических преобразований
1998	Региональная дифференциация российского общества
1999	Социальные последствия кризиса
2000	Влияние глобализации на развитие человеческого потенциала
2001	Человеческое развитие и поколения в России
2002/2003	Роль государства в экономическом росте и социально-экономических реформах
2004	На пути к обществу, основанному на знаниях
2005	Россия к 2015 году: цели и приоритеты развития
2006/2007	Регионы России: цели, проблемы, достижения
2008	Россия перед лицом демографических вызовов
2009	Энергетика и устойчивое развитие
2010	Цели развития тысячелетия в России: взгляд в будущее
2011	Модернизация и развитие человеческого потенциала
2012/2013	Устойчивое развитие: вызовы Рио
2014	Человеческое развитие в условиях экономической неустойчивости

«Вопрос о состоянии и перспективах развития человеческого потенциала в России имеет, пожалуй, ключевое значение для определения исторических судеб страны и ее народа. Речь идет о радикальном изменении самого характера общественного прогресса, системы ценностей и критериев успеха..., о том, что развитие человеческого потенциала становится главным и определяющим фактором самого экономического роста. Многочисленные исследования убедительно показали, что классификация стран по уровню их экономического развития в решающей степени определяется качеством человеческого материала. От него, в конечном итоге, зависят и такие параметры, как темпы научно-технического прогресса, организация и культура труда, его производительность».

Источник: академик Л. Абалкин. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 1996 г. М., 1997. С. 3.

ДОКЛАДЫ О РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В СУБЪЕКТАХ РФ

2009	Республика Башкортостан. Доклад о развитии человеческого потенциала
2010	Доклад о развитии человеческого потенциала в Пермском крае
2013	Семья и человеческое развитие в Республике Башкортостан
2015	Труд, занятость и человеческое развитие в Республике Башкортостан

«Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан посвящен рассмотрению проблем развития человека в отдельном субъекте государства. Его выход в свет является свидетельством того, что концепция развития человеческого потенциала получает все большее распространение и становится инструментом анализа реальных социально-экономических процессов. Теперь это делается не только на международном и национальном уровнях, но и на региональном... Цель настоящего Доклада состоит не столько в том, чтобы продемонстрировать достигнутые Башкортостаном успехи, но и вскрыть острые проблемы, над решением которых необходимо работать государственным органам, общественным организациям, политическим деятелям, лидерам гражданского общества — всем институтам и организациям, которые ответственны за благополучие человека, создание возможностей для реализации его потенциала».

Источник: Марко Борсотти, Постоянный представитель ПРООН в Российской Федерации. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан. Уфа, 2009, С. 4.

Институт социологии Российской
академии наук
117218, г. Москва,
ул. Кржижановского, д.24/35, к. 5
Тел. : (495) 719-09-40
Факс: (495) 719-07-40
E-mail: isras@isras.ru
www.isras.ru



Академия наук Республики
Башкортостан,
450077, г.Уфа, ул. Кирова, 15
Тел.: +7(347)273-72-37
Факс: +7(347)272-78-47
<http://www.anrb.ru>



Институт
социально-политических
и правовых исследований
Республики Башкортостан
450077, г.Уфа, ул. Кирова, 15
Тел.: +7(347)272-74-86
Факс: +7(347)273-58-89
<http://www.anrb.ru/blog/alias/cspi>

