

ральный закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» всего лишь слабая попытка, уже потерявшая свою актуальность, регулировать этот процесс.

Признавая роль религии в мотивации благотворительности, используют один из ее принципов: «Всякое добро должно быть отблагодарено!». Речь идет о выражении благодарности от стороны, принявшей эту помощь, а не требование этого со стороны благодетеля.

Государство, которое прежде всех получает помощь, должно разработать систему поддержки, развития и защиты благотворительности. Если в государстве существует сверхмощная система надзорных и репрессивных органов, насчитывающая миллионы сотрудников, и развитая законодательная база для борьбы со злом, то государство обязано разработать систему поддержки добра, оно должно осуществить регулирование благотворительной деятельности.

В настоящее время в России во многих сферах (экономика, общественное мнение) государство не занимается напрямую управлением, но оно вырабатывает правила осуществления той или иной деятельности, создания правового пространства. Все субъекты права действуют в соответствии с этими нормами регулирования.

При разработке такой системы регулирования благотворительной деятельности необходимо учесть все детали сложившейся ситуации. В настоящее время возникло множество

благотворительных фондов, действительно оказывающих помощь. Но в этом случае в качестве благотворителя выступает именно эта организация, и признание получают менеджеры этого фонда (как в «Русском фонде» С. Михалкова). Средства же собираются от простых граждан. При этом для пенсионера труднее внести тысячу рублей, чем один миллион торговцу, получившим его в числе многих миллионов от тех же пенсионеров за счет торговой надбавки.

С другой стороны, человек внес средства на поддержку сначала пансионата, потом школы, далее пенсионерской организации; у него нет PR-службы, чтобы объявлять об этом, как это практикуют фонды. Именно такой человек должен получить признание общества. Можно было бы привести еще много примеров необходимости регулирования подобных ситуаций.

Это потребует больших усилий и трудов, но оно стоит того. На наш взгляд, организационной основой этого процесса должна быть аналогия со службой доноров крови, сохраняющей людям жизнь. С учетом характера помощи эта система должна быть определена как «система социального донорства».

Выводы. Анализ условий реализации частной благотворительности приводит к мысли о необходимости создания государственных правил и норм для ее осуществления.

© 2016 г. Я.М. Стерлигова, В.В. Стерлигов
Поступила 10 февраля 2016 г.

УДК 331.522

Д.А. Гафарова

Сибирский государственный индустриальный университет

СОЦИАЛЬНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ПАССИВНОЙ ЧАСТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Трудовой потенциал является одним из важнейших факторов экономического роста и инновационного развития общества. Развитие трудового потенциала является ключевым условием роста уровня жизни населения.

Понятие «трудовой потенциал» возникло в 70 – 80-е годы XX века в связи с необходимостью активизации и эффективного использо-

вания в экономической, производственной и социальной деятельности возможностей, связанных с личным фактором [1, с. 31]. В основе понятия «трудовой потенциал» лежит термин «potential», который, как отмечают исследователи данного явления, несет двойной смысл: с одной стороны, потенциал рассматривается как ресурсная категория, совокупность всех

имеющихся средств, с другой стороны, потенциал включает и имеющиеся возможности.

По определению Л. Кунельского, предложенном еще в 1984 г., трудовой потенциал – это совокупность всех граждан, способных участвовать в процессе общественного производства с учетом их физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков. При этом наряду с непосредственно занятой в производстве рабочей силой в трудовой потенциал входят и те лица, которые в принципе могут работать, но по каким-либо причинам (социальным и личным) не заняты в народном хозяйстве страны [2, с. 27].

Более современные определения также рассматривают трудовой потенциал с позиций как ресурсов, так и возможностей. Так, Н.А. Горелов считает, что трудовой потенциал – это как реализованные, так и нереализованные возможности человеческих ресурсов с точки зрения производства [3, с. 19]. Н.И. Шаталова под трудовым потенциалом понимает меру наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности [4, с. 7].

Как отмечает О.В. Кудрявцева, трудовой потенциал состоит из двух частей: активной (средства, необходимые в данной отрасли производства) и пассивной (не востребуемые ресурсы общества). В процессе производства используется всегда активная часть. При изменении экономической обстановки, политической ситуации, социального положения, смены места жительства и т.п. может быть активизирована пассивная часть. При воздействии

определенных факторов происходит преобразование активной части в пассивную и наоборот [1, с. 33].

Активной частью трудового потенциала выступают занятые трудовые ресурсы (рабочая сила). Согласно официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда [5], трудовые ресурсы, т.е. лица в возрасте от 15 до 72 лет, могут быть классифицированы как занятые, безработные и лица, не входящие в состав рабочей силы, в том числе лица, относящиеся к потенциальной рабочей силе.

В официальной методологии занятые и безработные в сумме составляют рабочую силу. В качестве потенциальной рабочей силы рассматриваются незанятые лица, которые выражают заинтересованность в занятости, однако сложившиеся условия ограничивают их активные поиски работы и/или их готовность приступить к работе.

По данным Федеральной службы статистики (см. таблицу) численность рабочей силы в России в 2014 г. составила 75 млн. 428 тыс. человек. При этом 1 млн. 338 тыс. человек входили в состав потенциальной рабочей силы, что составляет 1,87 % от занятых в экономике. Еще 3 млн. 889 тыс. человек не имели работы или доходного занятия, т.е. были признаны безработными (5,44 %). Таким образом, по официальным данным пассивная часть трудового потенциала российской экономики составляла 5 млн. 227 тыс. человек.

Рабочая сила и лица, не входящие в состав рабочей силы, в возрасте от 15 до 72 лет [5]

Показатель	Значения показателей, тыс. человек по годам					
	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Численность рабочей силы – всего	73581	75478	75779	75676	75529	75428
в том числе:						
занятые в экономике	68339	69934	70857	71545	71391	71539
безработные	5242	5544	4922	4131	4137	3889
Лица, не входящие в состав рабочей силы – всего	37938	36055	35137	34546	34693	34076
из них потенциальная рабочая сила	...	1731	1580	1401	1439	1338

К пассивной части трудового потенциала могут быть отнесены: женщины, осуществляющие уход за детьми; инвалиды с рабочей группой инвалидности; лица, достигшие пенсионного возраста и желающие продолжить работать; бывшие военнослужащие; лица, освобожденные из мест лишения свободы; выпускники детских домов и другие категории лиц, которые использовать свой трудовой потенциал в общественном производстве не желают или не могут, так как нет условий для активизации человеческого фактора.

Большую часть пассивной части трудового потенциала составляют женщины в возрасте 25 – 40 лет. Основной причиной трудовой пассивности для них является выполнение домашних и семейных обязанностей по уходу за детьми и другими родственниками. Основной причиной неиспользования в качестве рабочей силы мужчин в возрасте 25 – 54 лет является несоответствующее требованиям работодателя состояние их здоровья, прежде всего, в силу наличия инвалидности.

Активность трудового потенциала во многом зависит от уровня образования. Чем ниже уровень образования, тем выше доля лиц, не входящих в состав рабочей силы. Наличие профессионального образования любого уровня значительно повышает степень востребованности на рынке труда. Так, среди россиян с высшим образованием доля пассивной части трудового потенциала составляет около 15 %, в то время как среди получивших среднее общее образование доля пассивной части трудового потенциала находится в диапазоне 40 – 45 % (однако в этой группе к категории потенциальной рабочей силы могут быть отнесены и учащиеся).

Активизация пассивной части трудового потенциала может происходить за счет: изменения условий экономической деятельности, например, за счет развития доступной среды и создания удаленных рабочих мест для лиц с ограниченными физическими возможностями здоровья; субсидирования стажировок выпускников учреждений профессионального образования; внедрения новых организационных форм предпринимательской активности, таких как социальное предпринимательство; развития профессиональных компетенций и формирования устойчивой мотивации к труду; развития самозанятости населения и др. Реализация этих направлений возложена, прежде всего, на Государственную службу занятости, которая реализует государственные программы содействия занятости различных категорий населения, в том числе испытывающих слож-

ности с трудоустройством в силу социальных и личных факторов.

Одним из направлений преобразования пассивной части трудового потенциала в активную, получающим все большее распространение в мировой и отечественной практике, является развитие социального предпринимательства.

Социальное предпринимательство представляет собой юридически закрепленную предпринимательскую деятельность по производству благ и/или услуг, направленную на решение или смягчение социальных проблем, с помощью устойчивых организационных и финансово-результативных новшеств, обеспечивающих дальнейшее распространение опыта социального воздействия. В Постановлении Правительства РФ от 30.12.2014 № 1605 в качестве субъектов социального предпринимательства рассматриваются субъекты малого и среднего предпринимательства, осуществляющие социально ориентированную деятельность, направленную на достижение общественно полезных целей, улучшение условий жизнедеятельности гражданина и (или) расширение его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности, а также на обеспечение занятости, оказание поддержки инвалидам, гражданам пожилого возраста и лицам, находящимся в трудной жизненной ситуации [7].

Социальное предпринимательство, являясь инновационной формой деятельности социально-ориентированных бизнес-структур, выступает катализатором долгосрочных общественных трансформаций и способствует повышению конкурентоспособности социальных секторов отечественной экономики [8, с. 64]. Оно способствует как развитию и диверсификации экономики, созданию новых рабочих мест, так и решению вопроса повышения качества жизни социально-уязвимых слоев населения через обеспечение производства доступных товаров и услуг, способных удовлетворить потребности данных категорий населения, а также через обеспечение занятости тех категорий пассивной части трудового потенциала, которые находятся в неблагоприятном положении на рынке труда.

Отличительной чертой социального предпринимательства, делающей его привлекательным направлением институциональных преобразований в социальной политике, является эффективное экономическое использование существующих ресурсов (в том числе используемых неэффективно человеческих ресурсов, аккумулированных среди социально

незащищенных групп населения, за счет их включения в рабочую силу) и внедрение инноваций в бизнес-процессы.

В России в силу неразработанности законодательного определения социального предпринимательства отсутствуют достоверные статистические данные о числе социальных предприятий, формах их деятельности, количестве созданных рабочих мест и числе трудоустроенных носителей трудового потенциала, находящихся в неблагоприятном положении на рынке труда. При этом социальные предприятия, создаваемые чаще всего в форме предприятий малого бизнеса, ставят своей целью в большинстве случаев производство доступных товаров и услуг, а обеспечение занятости рассматривают в качестве вторичной цели.

При этом мерами государственной поддержки в России могут пользоваться те социальные предприниматели, которые обеспечивают выполнение, в частности, такого условия, как обеспечение занятости инвалидов, матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет, выпускников детских домов, а также лиц, освобожденных из мест лишения свободы, лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации, при условии, что среднесписочная численность перечисленных категорий граждан среди всех работников составляет не менее 50 %; а доля в фонде оплаты труда – не менее 25 %.

Подход к использованию социального предпринимательства как основного направления развития пассивной части трудового потенциала используется в ряде зарубежных стран, в частности, в Словакии. В отличие от других стран Европейского Союза, где понятие социального предпринимательства является достаточно широким и не ограничено с точки зрения типа социальной цели, в Словакии понятие социального предприятия законодательно сведено только к одному типу организаций, основной целью которых является подготовка лиц, испытывающих сложности в трудоустройстве (т.е. пассивной части трудового потенциала) к выходу на рынок труда.

Правовое определение социального предприятия было введено в словацком законодательстве с 1 сентября 2008 г. путем внесения поправок в Закон о службах занятости (Закон № 5/2004) [9]. Социальное предприятие определяется законодательством Словакии как физическое или юридическое лицо, которое нанимает работников, находящихся в неблагоприятном положении на открытом рынке труда до начала работы, при этом минимум 30 % трудоустроенной в организации рабочей силы

должны составлять граждане, находившиеся в неблагоприятных условиях при поиске работы.

В качестве групп, находящихся в неблагоприятном положении на рынке труда при поиске работы, в Законе № 5/2004 в Словакии определены:

- выпускники средних школ в возрасте до 26 лет без предыдущего стабильного опыта работы;
- граждане старше 50 лет;
- граждане, зарегистрированные в качестве безработных и стоящие на учете в службах занятости более 12 месяцев;
- граждане, не имеющие полного среднего образования;
- граждане, которые не имели постоянной работы в течение 12 месяцев до того, как были зарегистрированы в качестве безработных;
- мигранты и вынужденные переселенцы из третьих стран, получившие убежище в Словакии;
- одиноко проживающие граждане трудоспособного возраста, имеющие на иждивении одного или более нетрудоспособных граждан, в том числе и те, у кого на иждивении находится минимум один ребенок школьного возраста;
- граждане с ограниченными возможностями здоровья [9].

Социальные предприниматели в Словакии должны обеспечивать занятость граждан, находящихся в неблагоприятном положении на свободном рынке труда и находящихся в поиске оплачиваемой работы; реинвестировать, по крайней мере, 30 % финансовых ресурсов, полученных от предпринимательской деятельности, которые остаются после оплаты всех расходов, связанных с ведением экономической деятельности, в создание новых рабочих мест или на улучшение условий труда. При выполнении физическим или юридическим лицом перечисленных условий предприятие может быть включено в реестр социальных предприятий, получить статус социального предприятия и пользоваться мерами государственной поддержки.

На первом этапе развития социального предпринимательства в Словакии (2008 – 2012 гг.) предполагалось, что социальное предприятие, входящее в реестр, сможет получать субсидии в размере до 50 % от средней заработной платы в Словакии на каждого трудоустроенного сотрудника (из числа находившихся в неблагоприятном положении на рынке труда) в первый год его работы. Если в течение года такой сотрудник не смог найти работу на свободном рынке труда, то социальное

предприятие могло получить субсидию в размере 40 % от средней заработной платы в стране во второй год его работы. После этого никакая дополнительная поддержка социальных предприятий не предполагалась.

На втором этапе развития социального предпринимательства в Словакии были пересмотрены условия субсидирования социальных предприятий. Правительство Словакии в мае 2013 г. внесло поправки в Закон № 5/2004. Субсидии предоставляются тем работодателям, которые создают рабочие места для лиц, ищущих работу и находящихся в неблагоприятном положении на рынке труда, которые были безработными, по крайней мере, в течение трех месяцев. Субсидия составляет до 25 % от средней заработной платы в Словакии в Братиславском регионе; до 30 % от средней заработной платы Словакии в других регионах с уровнем безработицы ниже или равном среднему по стране; до 40 % от средней заработной платы в Словакии в регионах с уровнем безработицы более высоким, чем в среднем по стране. Субсидия предоставляется на срок не более одного года. В случае найма на работу лиц, которые были безработными в течение более чем 24 месяцев, предоставление субсидии может быть продлено на срок до 2-х лет.

Таким образом, социальное предпринимательство может выступать в качестве дополнительного инструмента, а иногда и инструмента, альтернативного государственным институтам социальной поддержки лиц, находящихся в неблагоприятном положении на рынке труда и относящихся к пассивной части трудового потенциала.

В России реализуется несколько направлений поддержки социальных предприятий:

– финансовая поддержка, которая оказывается в форме субсидий в целях возмещения части затрат на уплату процентов по кредитам, полученным в кредитных организациях на развитие и модернизацию производства, возмещения затрат на уплату лизинговых платежей по договорам финансовой аренды (лизинга) и возмещения затрат на развитие хозяйственной деятельности начинающих субъектов малого и среднего предпринимательства;

– образовательная поддержка, которая оказывается в форме бесплатного и льготного бизнес-обучения как самих социальных предпринимателей, так и трудоустроенных кадров, организации стажировок;

– консультативная поддержка, информационная поддержка по вопросам регистрации компании, адреса местонахождения фирмы,

требований законодательства к различным видам деятельности [10].

При этом социальные предприятия могут использовать и другие формы поддержки, доступные всем субъектам предпринимательства, участвующим в обеспечении занятости неиспользуемого трудового потенциала, в частности, трудоустраивающим выпускников профессиональных образовательных учреждений, не имеющих опыта профессиональной деятельности, и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Так, например, в рамках государственной программы Кемеровской области «Содействие занятости населения Кузбасса» на 2014 – 2016 годы субъектам, обеспечивающим трудоустройство незанятых инвалидов, предоставляются финансовые средства на приобретение, монтаж и установку оборудования для оснащения дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) и на софинансирование затрат на выплату заработной платы трудоустроенному работнику в размере до 95 740 рублей (в т.ч. 65 740 рублей – средства федерального бюджета и 30 000 рублей – средства областного бюджета) [11, с. 83]. При этом средства предоставляются на оснащение постоянных рабочих мест, созданных как непосредственно на предприятии, так и при организации надомного труда. Право на участие в программе имеют организации различных организационно-правовых форм, а также индивидуальные предприниматели. Социальные предприятия могут получить данную субсидию на общих условиях. Средства предоставляются на условиях компенсации понесенных предприятием затрат на приобретение, монтаж и установку оборудования для оснащения дополнительных рабочих мест после трудоустройства гражданина, состоявшего на учете в службе занятости и направленного службой занятости.

В случае обеспечения занятости выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования в форме стажировки на период до 6 месяцев предприниматели также могут получать субсидии на оплату труда стажирующихся выпускников в размере установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда, увеличенного на страховые взносы в государственные внебюджетные фонды, пропорционально фактически отработанному стажером времени. Стажировка призвана расширить возможности трудоустройства выпускников, не нашедших работу (доходное занятие) в течение одного

года после окончания обучения, повысить их конкурентоспособность на рынке труда.

Выводы. Пассивная часть трудового потенциала в России только по официальным данным составляет более 1 млн. 338 тыс. человек. На государственном и региональном уровнях реализуются различные направления развития потенциала таких категорий населения, входящих в невостребованные трудовые ресурсы общества, как лица с ограниченными возможностями здоровья, выпускники образовательных учреждений и др. Однако зачастую реализуемые Государственной службой занятости мероприятия не могут в полной мере активизировать трудовой потенциал таких категорий, как женщины, осуществляющие уход за детьми и другими родственниками; пожилые люди в возрасте старше 55/60 лет; лица с низким уровнем образования; лица, освобожденные из мест лишения свободы; выпускники детских домов и др.

В мировой практике в качестве дополнительного инструмента обеспечения занятости, а иногда и инструмента, альтернативного государственным институтам социальной поддержки лиц, находящихся в неблагоприятном положении на рынке труда и относящихся к пассивной части трудового потенциала, используется социальное предпринимательство. Социальное предпринимательство способствует как обеспечению производства доступных товаров и услуг, способных удовлетворить потребности социально-уязвимых слоев населения, созданию новых рабочих мест, так и эффективному использованию трудового потенциала, аккумулированного среди социально незащищенных групп населения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. К у д р я в ц е в а О. В. Теоретические подходы к определениям «трудовой потенциал человека», «трудовые ресурсы», «рабочая сила» // Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences. 2012. Т. 1. № 1. С. 31 – 38.
2. К у н е л ь с к и й Л. Трудовой потенциал и повышение эффективности его использования // Коммунист. 1984. № 14. С. 27.
3. Экономика труда / Под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2007. – 704 с.
4. Ш а т л о в а Н.И. Трудовой потенциал работника: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 399 с.

5. Труд и занятость в России – 2015 г. [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm (дата обращения 1.03.2016).
6. «Об утверждении Официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда»: Приказ Росстата № 680 от 31.12.2015.
7. О предоставлении и распределении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, включая крестьянские (фермерские) хозяйства в 2015 году: Постановление Правительства РФ от 30.12.2014 № 1605 (ред. от 26.12.2015).
8. Г а ф а р о в а Д.А. Социальное предпринимательство и проблема формирования предпринимательской компетенции студентов вузов // Вестник СибГИУ. 2015. № 3 (13). С. 61 – 64.
9. A map of social enterprises and their ecosystems in Europe. Country Report: Slovakia / European Commission // <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=socentntryrepts&mode=advancedSubmit&langId=eng&langId=en> (дата обращения 1.03.2016).
10. Предложения по реализации эффективных мер поддержки социального предпринимательства в г. Москве [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnpp.mos.ru/> (дата обращения 1.03.2016).
11. Г а ф а р о в а Д.А., П а р а х н е в и ч Н.В. Социальное предпринимательство в решении проблем трудоустройства лиц с ограниченными возможностями // Социальное развитие современного российского общества: достижения, проблемы, перспективы. 2014. № 6. С. 78 – 84.

© 2016 г. Д.А. Гафарова
Поступила 23 марта 2016 г.