

нальных службах занятости. Таким образом, информационную базу этой части исследования составили:

- пилотные специальные обследования рынков труда двух регионов – г. Владимир и Ленинградской обл., проведенные НИСП в июле-августе 2002 г.;
- данные государственных служб занятости о числе и структуре вакансий на локальных рынках труда. Методика учета была разработана экспертами НИСП (см. прил.). Информация для перечня вакансий рабочих и младшего обслуживающего персонала государственных и муниципальных предприятий, заявленных работодателями в региональные службы занятости, была получена от территориальных служб занятости (СЗ) 73 регионов по состоянию на период с января по июнь 2002 г., либо по состоянию на 1 июля 2002 года.

3.3. Обоснование Включения предприятий муниципального подчинения в перечень мест для прохождения АГС

Прежде чем переходить к анализу числа и структуры вакансий, обратимся к вопросу, который долгое время составлял предмет серьезных споров – организации какого уровня подчинения могут быть сферой приложения АГС? Камнем преткновения стали предприятия и организации муниципального уровня.

Никто из участников дискуссии не сомневался, что именно там сконцентрировано большинство рабочих мест, пригодных для прохождения АГС. Наиболее массовый, сложившийся в общественном сознании образ АГС-служащего ассоциируется с работой в учреждениях социальной сферы. Обсуждение проблем организации альтернативной гражданской службы на фокус-группе с призывниками, отдающими предпочтение АГС по морально-этическим соображениям и считающими, что АГС по сложности должна соответствовать воинской службе, позволяет сделать вывод о том, что с точки зрения общественной полезности именно социальная работа в наибольшей степени адекватна АГС.

Однако серьезным препятствием на пути становления АГС на социальных объектах может стать отсутствие законодательного регулирования порядка прохождения АГС в организациях, подведомственных местным органам исполнительной власти. Изначально под сомнение ставилась возможность

эффективной организации АГС на предприятиях и в учреждениях муниципального подчинения в силу особого порядка взаимоотношений, сложившихся с ними у государственных органов. Интрига относительно возможности и регламентов прохождения АГС в муниципальном секторе сохраняется до сих пор. Несмотря на то, что де-юре ст. 4 принятого закона “Об альтернативной гражданской службе” допускает прохождение АГС в организациях, подведомственных органам местного самоуправления, отсутствие соответствующего федерального закона, который, согласно этой статье, должен устанавливать порядок прохождения такой службы, не до конца ясно, как этот порядок будет действовать де-факто.

Тем не менее, учитывая то, что вопрос о включении объектов муниципальной собственности в перечень рабочих мест для прохождения АГС по существу оставлен законодателем открытым, представляется важным оценить возможные последствия этой меры как для эффективности самой АГС, так и для рынка труда.

Согласно данным Госкомстата, на региональном уровне численность предприятий и организаций всех отраслей экономики, находящихся в муниципальной собственности, превышает численность государственных предприятий и организаций. Исключения составляют только Москва и Санкт-Петербург. Можно, следовательно, предположить, что в территориальном разрезе *муниципальные организации концентрируются в малых городах*. Именно муниципальные учреждения, оказывающие услуги в здравоохранении и социальном обеспечении населения, находятся в наиболее плачевном состоянии и в большей степени нуждаются в дополнительном персонале.

В первой половине 1990-х годов происходила передача объектов социально-культурной и жилищно-коммунальной сфер в собственность муниципалитетов. Нормативные акты Президента РФ и Правительства РФ, введенные в действие в середине 1990-х годов, также предусматривали передачу большинства объектов социально-культурной сферы приватизируемых предприятий на муниципальный уровень. Исходя из этого, можно предположить, что большинство предприятий и организаций жилищно-коммунальной и социально-культурной сферы в регионах РФ имеет муниципальное подчинение.

В табл. 10 и 11 представлены данные, позволяющие ориентировочно оценить удельный вес объектов муниципальной собственности в общей численности предприятий и организаций в

здравоохранении и социальном обслуживании. Согласно этим данным, общее число таких учреждений оценивается на уровне 18 619, при этом только 20,5% относится к собственности РФ и ее субъектов ¹⁹.

Таблица 10

**Число учреждений системы здравоохранения
и социального обслуживания, в которых может быть
использован труд служащих по АГС
(по состоянию на 01.01.2000)**

	Всего	Город	Село	Подчиненность органам
Медицинские учреждения:				
Центральные районные больницы	1 765	1 078	687	Местного самоуправления
Районные больницы	263	145	118	Местного самоуправления
Участковые больницы	3 310	30	3 280	Местного самоуправления
Диспансеры	1 532	1 498	34	РФ/субъектов РФ
в т.ч. имеющие стационар	1 084	1 052	32	РФ/субъектов РФ
Дома ребенка	254			РФ
Больницы скорой медицинской помощи	49			Муниципальная / субъектов РФ
Станции скорой медицинской помощи	3 172			Местного самоуправления
Госпитали для инвалидов ВОВ	58			Субъектов РФ
Отделения для инвалидов ВОВ	69			Субъектов РФ
Дневные стационары при амбулаторно-поликлинических учреждениях и отделениях	2659			Местного самоуправления
<i>Справочно: амбулаторно-поликлинические учреждения и отделения</i>	21 254	12 865	8 389	
Социальное обслуживание:				
Стационарные учреждения социального обслуживания престарелых и инвалидов	1 186			Субъектов РФ
Центры социального обслуживания	1 744			Местного самоуправления
Отделения (службы) срочного социального обслуживания	1 838			Местного самоуправления
Специализированные дома для одиноких престарелых и нетрудоспособных граждан	720			РФ/субъектов РФ

¹⁹ Представленные оценки являются предварительными и требуют дальнейшего уточнения в Министерстве здравоохранения, Министерстве образования и Министерстве труда и социального развития РФ.

Распределение медицинских учреждений и учреждений социального обслуживания по уровням подчиненности

	Подчиненность		Всего
	органам государственной власти	органам местного самоуправления	
Медицинские учреждения	1 913	11 218	13 131
Социальное обслуживание	1 906	3 582	5 488
Всего	3 819	14 800	18 619

Необходимо также учитывать и то обстоятельство, что количество рабочих мест в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти или органам исполнительной власти субъектов РФ, а также на предприятиях и в организациях ВС РФ, других войск и воинских формирований, на которых могут быть заняты граждане, проходящие АГС, может оказаться *недостаточно* для организации АГС для всех желающих.

Значимость муниципальных организаций социальной сферы увеличится в тех случаях, если будет возможность прохождения АГС по месту жительства призывника. Законодательно такая возможность предусмотрена и можно предположить, что данная норма, несмотря на то, что относится к числу исключений из правил, может быть широко востребована из-за отсутствия бюджетных ресурсов на материальное содержание юношей, проходящих альтернативную гражданскую службу в условиях экстерриториального принципа.

Сказанное приводит к нескольким важным заключениям:

1. Именно включение объектов муниципальной собственности в перечень рабочих мест для прохождения АГС позволяет в максимальной степени реализовать принцип социальной эффективности АГС-службы. Более того, без включения в сферу АГС предприятий и организаций муниципального уровня этот принцип реализовать в полной мере не представляется возможным.
2. Включение объектов муниципальной собственности в перечень рабочих мест для прохождения АГС представляет собой значительный резерв для покрытия дефицита рабочей силы, предлагаемой на свободном рынке труда. В этом

свете АГС может представлять собой эффективный инструмент регулирования рынка труда в общественно значимом, но трудонедостаточном сегменте.

3.4. Анализ числа и структуры рабочих мест для АГС

Полученные на основе специального запроса данные из региональных служб занятости о наличии вакансий были подвергнуты анализу с точки зрения соответствия требованиям, предъявляемым к рабочим местам для АГС. В соответствии с этим вакансии сгруппированы в три группы:

- “чистые” вакансии;
- “условные” вакансии;
- малопригодные вакансии.

Критерии отнесения рабочих мест к чистым вакансиям – социальная значимость, низкие квалификационные требования, относительная распространенность. Эти рабочие места практически полностью соответствуют требованиям занятости на АГС. *Это в основном персонал медицинских и детских учреждений, выполняющий профильные для данных учреждений функции.*

Критерием для формирования так называемых условных вакансий являются низкие квалификационные требования, выполнение инфраструктурных функций, относительно общих для экономики, экономическая целесообразность для заполнения АГС-служащими (то есть это вакансии, которые не заполняются традиционными группами безработных, высокая ротация и т.п.). Данные вакансии также могут рассматриваться как потенциальные рабочие места для АГС, однако их представление в банк вакансий для АГС требует выполнения ряда дополнительных процедур. Например, ряд профессий имеют разрядную “вилку”, выходящую за пределы 4-го разряда (слесари, повара, ремонтные рабочие (монтеры пути), землекопы и пр.). Кроме того, и в отношении некоторых профессий, которые остаются в пределах 4-го разряда, нет уверенности, что занятость на этих рабочих местах не требует специальных навыков и квалификации. В отношении этой группы вакансий, очевидно, потребуется либо дополнительная экспертиза профессионально-квалификационных требований, либо описание работ, предоставляемых работодателем. *В эту группу входит персонал, выполняющий преимущественно инфраструктурные функции в экономике.*

К малопригодным вакансиям отнесены рабочие места, характеризующиеся узко специальными навыками и более высокими квалификационными требованиями, то есть *персонал, выполняющий специальные функции в бюджетном и внебюджетном секторах экономики.*

Как уже отмечалось, к разрядам, как правило, не требующим специальных навыков и профессиональных знаний, отнесены 1-4 разряды тарифной системы. Предполагается, что большинство АГС-служащих будет иметь общее или полное среднее образование, а также начальное профессиональное образование без опыта работы. Соответственно, их первоначальный профессиональный разряд составит 1—3. В процессе работы они, вероятно, смогут повысить его, но вряд ли выше 4-го. Поэтому принятие решения о направлении АГС-служащего для замещения той или иной вакансии в случаях, когда верхняя граница диапазона тарифных разрядов для нее превышает 4-й разряд, требует дополнительной информации от работодателя: рабочий какого уровня квалификации ему требуется.

Диапазон тарифных разрядов определен по базе автоматизированной версии Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (разработанной в отделе автоматизации Отделения ПФР по Иркутской области, 2001 г.) и далее уточнен для ряда вакансий по Общероссийскому классификатору занятий (ОКЗ). Общее число и структура вакансий в соответствии с выделенными критериями и группами представлены в табл. 12.

Таблица 12

Число и структура вакантных рабочих мест для АГС по данным региональных служб занятости (ед.)

	на 01.07.02	за 01.01.02-30.06.02
Чистые вакансии	8 759	6 374
Условные вакансии	43 832	51 900
в том числе:		
Неквалифицированные рабочие	31 798	39 992
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, и т.п.	11 117	10 165
Рабочие транспорта и связи и пр.	545	1 277
Рабочие сельского и лесного хозяйства низкой квалификации	372	466
Чистые и условные вакансии, всего:	52 591	58 274

продолжение таблицы 12

	на 01.07.02	за 01.01.02-30.06.02
Малопригодные вакансии	38 947	31 385
в том числе:		
Рабочие сельского и лесного хозяйства	1 314	1 243
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства и т.п.	36 739	28 515
Операторы, аппаратчики, монтажники, машинисты установок и машин и слесари-сборщики	894	1 627

В табл. 13 приведен список профессий, из числа признанных подходящими для прохождения АГС, в заполнении которых регионы испытывают наибольшую потребность (полный перечень профессий АГС и сведения о потребности в них регионов см. в прил.).

Таблица 13

Перечень профессий с наибольшим числом вакантных мест, среди профессий подходящих для прохождения АГС

Наименование профессии	Тарифный разряд	Число регионов, испытывающих потребность в специалистах данной профессии
санитар, санитар-уборщик	1—2	53
уборщик территории, дворник и т.д.	1	46
подсобный рабочий (в т.ч. подсобный рабочий-грузчик, -дорожный рабочий, -кочегар)	1—2	38
вахтер, сторож, сторож-вахтер, швейцар	1—2	37
газовщик, электрогазовщик, электросварщик ручной варки	1—6	30
плотник, плотник-столяр, столяр, столяр строительный	2—6	30
сантехник, слесарь-сантехник	2—6	29
уборщик (+технички)	1—3	28
грузчик	1—2	27
уборщик производственных и служебных помещений, лестничных клеток	1—2	23
слесарь, в т.ч. аварийно-восстановительных работ, по эксплуатации и ремонту газового оборудования; работник ЖКХ	2—6	23

Методическую трудность представляет собой соотнесение вакансий, представленных службами занятости на дату (“запас”) и за период (“поток”). Первый формат был представлен 43 регионами, второй – 25. Между тем, исходя из организации сбора сведений о вакантных рабочих местах в службах занятости, с высокой степенью вероятности, можно предположить, что сведения за период представляют собой среднюю величину за анализируемый период, то есть не поток, а среднеарифметический запас. Тогда оба формата представляют собой сопоставимые величины. В этом случае число чистых вакансий на рынке труда АГС составляет 15 тыс. ед., условных – 96 тыс. ед., а в сумме - 111 тыс. ед. (табл. 14).

Таблица 14

Число и структура рабочих мест для АГС на российском рынке труда

Характер вакансий	Число, ед.
Чистые вакансии	15 133
Условные вакансии	95 732
Чистые и условные вакансии, всего:	110 865
Малопригодные вакансии	70 332
Всего	181 197

Выше уже приводилась оценка потенциальной численности АГС-служащих при различных сценариях организации АГС (разд. 2.9). Сопоставляя численность претендентов на альтернативную службу и число рабочих мест, которые могут быть предложены государством для прохождения АГС, получаем следующее (рис. 9, 10).

Более корректный подход состоит в анализе сопоставимых величин. Для этой цели были рассчитаны данные лишь по 43 регионам²⁰, представивших сопоставимую информацию – число вакансий на 1 июля 2002 г., которые были соотнесены с потенциальной численностью АГС-служащих в данных регионах (табл. 15).

²⁰ Данные, полученные в следующих 43 регионах России (по состоянию на 01.07.2002.): Архангельская обл., Белгородская обл., Владимирская обл., Волгоградская обл., Ивановская обл., Калининградская обл., Калужская обл., Камчатская обл., Костромская обл., Красноярский край, Курская обл., Липецкая обл., Московская обл., Нижегородская обл., Новгородская обл., Новосибирская обл., Оренбургская обл., Пензенская обл., Пермская обл., Псковская обл., Респ. Адыгея, Респ. Алтай, Респ. Бурятия, Респ. Карелия, Респ. Мордовия, Республика Саха (Якутия), Респ. Северная Осетия-Алания, Респ. Татарстан, Респ. Хакасия, Ростовская обл., Рязанская обл. Самарская обл., г. Санкт-Петербург, Саратовская обл., Сахалинская обл., Свердловская обл., Тверская обл., Томская обл., Удмуртская Респ., Хабаровский край, Чувашская Респ., Чукотский автономный округ, Ярославская обл.

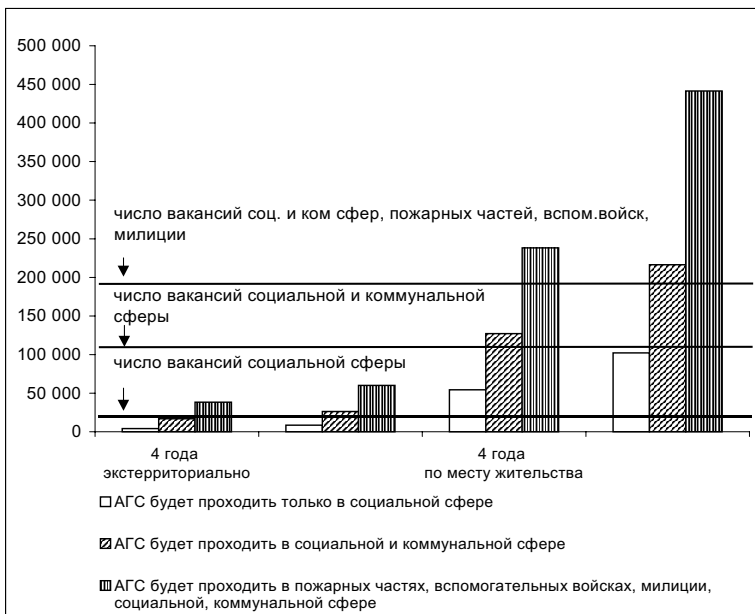


Рис. 9. Сопоставление численности АГС-служащих при различных сценариях организации АГС (чел) и числа вакантных мест (ед.).

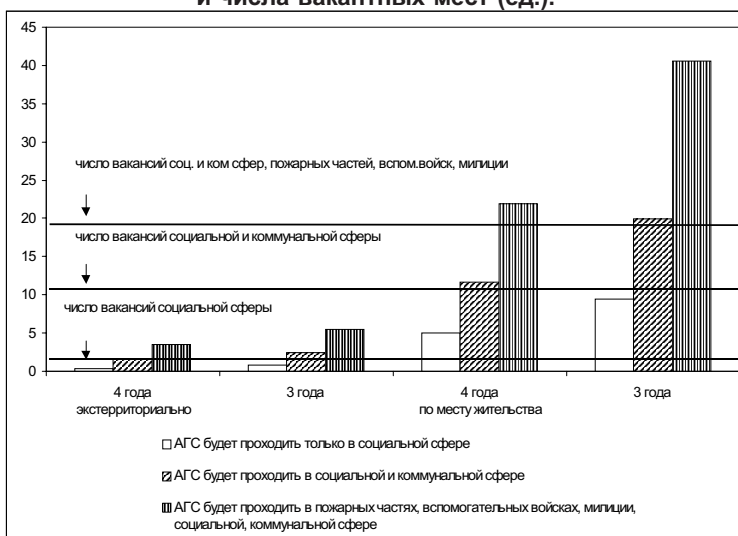


Рис. 10. Сопоставление численности АГС-служащих при различных сценариях организации АГС и числа вакантных мест, проц. от численности призывников

Таблица 15

Число вакансий для прохождения АГС *

Вакансии в сфере:	Количество вакансий в регионах	Накопленным итогом
социальных услуг	8 606	8 606
коммунальных услуг	44 335	52 941
пожарных частях, вспомогательных войсках милиции и т.д.	40 764	93 705

* - по 43 регионам РФ

Таблица 16

Сценарные оценки численности призывников, готовых пойти на АГС *

Сфера деятельности АГС	Прохождение АГС									
	по месту жительства					экстерриториально				
	3 года		4 года		3 года			4 года		
	% ⁽¹⁾	чел.	% ⁽¹⁾	чел.	% ⁽²⁾	% ⁽¹⁾	чел.	% ⁽²⁾	% ⁽¹⁾	чел.
Пойдут на АГС, если:										
будет широкий выбор места ее прохождения (в пожарных частях, вспомогательных войсках, милиции, социальных учреждениях, коммунальной сфере)	40,6	239 388	21,9	129 128	13,5	5,5	32 429	16,0	3,5	20 637
служба будет проходить в социальной или коммунальной сфере	19,9	117 336	11,7	68 986	12,1	2,4	14 151	13,7	1,6	9 434
служба будет проходить только в социальной сфере	9,4	55 425	5,0	29 481	8,5	0,8	4 717	8,0	0,4	2 359

Примечания:* - по 43 регионам

(1) – проц. от числа подлежащих призыву; (2) – проц. от числа выбравших АГС по месту жительства

Справочно: подлежат призыву по 43 регионам 589 626 чел.; при расчете числа призывников учитывались данные Госкомстата РФ о численности населения России (по состоянию на 01.01.2001.) в вышеуказанных 43 регионах России.

В результате соотношение спроса и предложения на рынке труда АГС, то есть соотношение количества вакансий, приемлемых с точки зрения соответствия требованиям АГС (табл. 15), и численности призывников, готовых проходить АГС (табл. 16), выглядит следующим образом (табл. 17).

Таблица 17

Соотношение спроса и предложения на рынке труда АГС*

Вакансии в сфере:	Спрос на труд АГС-служащих ед. вакансий	Предложение труда АГС-служащих, чел.		Отношение предложения к спросу, %	
		3 года	4 года	3 года	4 года
социальных услуг	8 606	4 717	2 359	55	27
социальных и коммунальных услуг	52 941	14 151	9 434	27	18
социальных и коммунальных услуг, пожарных частях, вспомогательных войсках милиции и т.д.	93 705		20 637	0	22

* - по 43 регионам РФ

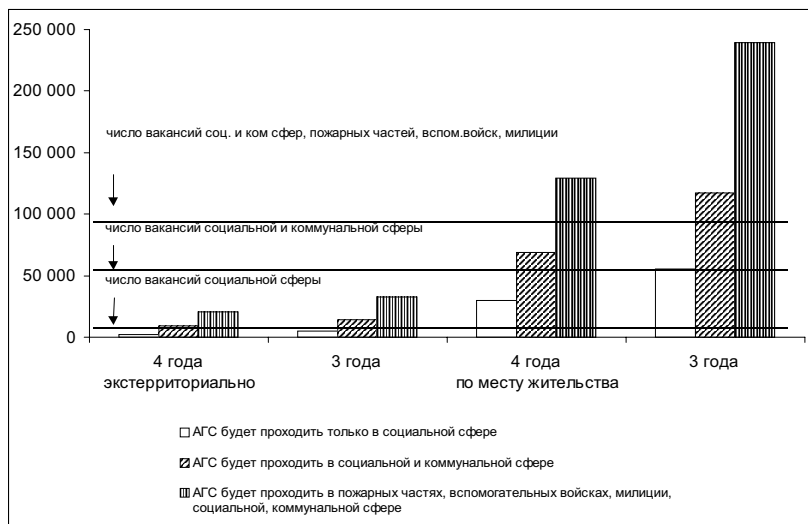


Рис. 11. Сопоставление численности АГС-служащих при различных сценариях организации АГС (чел.) и числа вакантных мест (ед.)*

* - по 43 регионам РФ

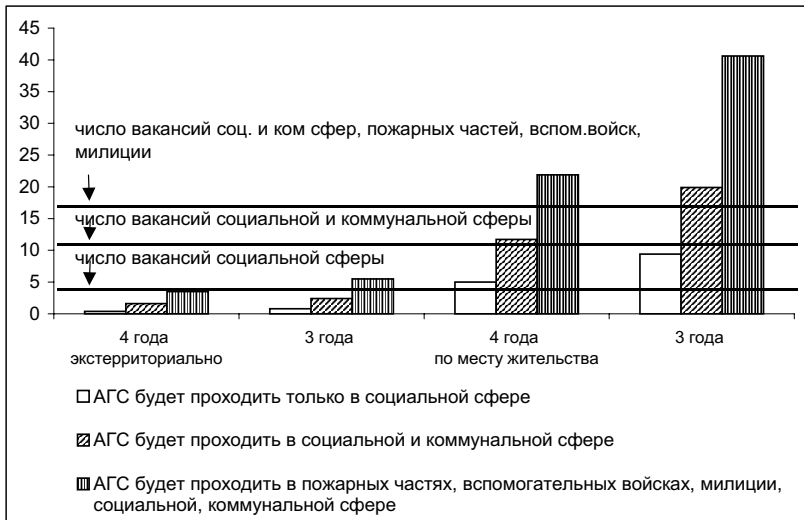


Рис. 12. Сопоставление численности АГС-служащих при различных сценариях организации АГС и числа вакантных мест (проц. от численности призывников*)

* - по 43 регионам РФ

I. Если пригодными для АГС будут признаны вакансии исключительно социальной сферы, то:

- 1) при условии экстерриториального прохождения АГС и продолжительности службы 4 года призывниками будет закрыто менее 1/3 вакансий, имеющихся в социальной сфере;
- 2) при сокращении срока службы до 3-х лет и при том же экстерриториальном ее прохождении призывники будут готовы занять чуть более 1/2 имеющихся вакансий социальной сферы;
- 3) даже если срок службы останется 4-годовалым, но будет предложено прохождение АГС по месту жительства, желающих служить будет в 3,5 раза больше, чем вакансий;
- 4) в случае же прохождения АГС в течение 3-х лет по месту жительства в сфере социальных услуг будет наблюдаться 6-кратный переизбыток предложения труда призывников.

II. Если пригодными для АГС будут признаны как вакансии социальной сферы, так и коммунальной, можно ожидать следующие варианты развития ситуации:

- 1) менее 1/5 вакансий социальной и коммунальной сфер будут востребованы для прохождения АГС в случае установления 4-годичной экстерриториальной службы;
- 2) даже в случае 3-годичной экстерриториальной службы призывниками АГС заполнится не более 1/3 вакантных мест социальных учреждений и коммунальной сферы;
- 3) при переходе на модель АГС-службы по месту жительства даже при условии ее длительности 4 года, более 20 % претендентов на АГС не смогут получить рабочего места по причине дефицита вакансий;
- 4) при установлении 3-годичной АГС по месту жительства, можно будет ожидать превышения предложением труда призывников числа вакансий социальной и коммунальной сфер в 2 раза.

III. Если спектр вакансий АГС будет дополнен профессиями, связанными с такими сферами деятельности, как служба в пожарных частях, вспомогательных войсках, милиции, то:

- 1) желающих проходить АГС в течение 4-х лет экстерриториально будет почти в 5 раз меньше, чем свободных рабочих мест;
- 2) при сокращении срока службы до 3-х лет при том же экстерриториальном варианте, претендующих на АГС, будет по-прежнему меньше числа вакансий – незанятыми останутся около 2/3 рабочих мест;
- 3) как только будет принят сценарий прохождения службы по месту жительства, даже при 4-годичной АГС, возникнет дефицит вакансий, и примерно 27 % желающих проходить АГС не смогут получить рабочих мест;
- 4) в случае перехода на 3-годичную АГС по месту жительства переизбыток предложения труда составит более 150 %, иными словами, лишь около 40 % претендующих на АГС смогут начать службу.

Как видно из рис. 13, соотношение спроса и предложения на рынке труда АГС весьма чувствительны к изменению как сфер занятости, так и способам организации АГС. Водоразделом является принцип экстерриториальности. В случае его применения не удастся найти баланса между спросом и предложением: АГС-служащими могут быть замещены не более половины вакансий. В случае его отмены, если молодые люди смогут проходить АГС по месту проживания, может быть многократное превышение желающих пойти на АГС по сравнению с емкостью спроса на рынке труда. Между тем, существуют сценарии, при

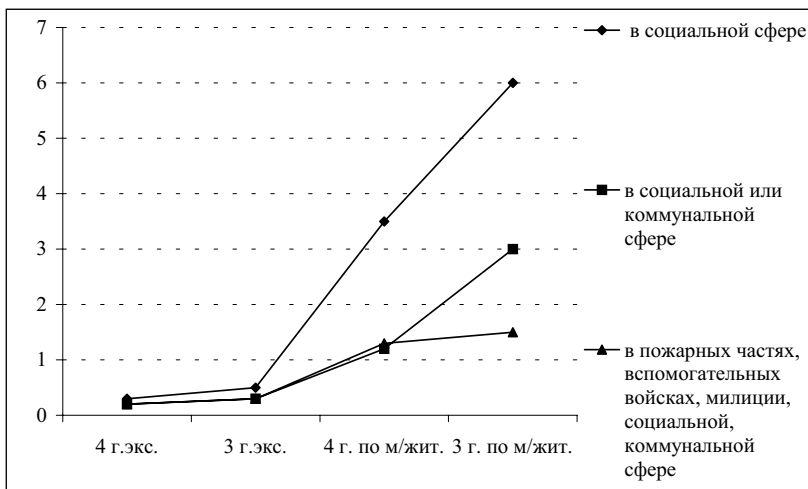


Рис. 13. Соотношение спроса и предложения на рынке труда АГС при различных сценариях ее прохождения (численность АГС-служащих к числу вакансий, доли ед.)

котором удастся найти некоторый баланс между спросом и предложением. Этот баланс достижим при условии прохождения АГС по месту жительства, если в сферу применения АГС наряду с объектами социального обслуживания будут включены и объекты коммунального хозяйства. В этом случае наблюдается легкий перевес предложения над спросом (1,27 раза). Однако используемая оценка потенциальных приверженцев АГС носит предельный максимальный характер: во-первых, намерения еще не означают реальные действия; во-вторых, возможно, не все желающие получат соответствующее разрешение в комиссии по АГС. Это означает, что при данных сценарных условиях на практике достижение баланса на рынке труда вполне реалистично.

3.5. АГС глазами работодателей и экспертов служб занятости ²¹

Каковы реальные перспективы занятости АГС-служащих? Ответ на этот вопрос зависит от интересов и поведения потенци-

²¹ Серия качественных интервью в рамках проекта «Альтернативная гражданская служба в России: трудовые отношения и социально-экономические проблемы»: опрошены главные врачи и заместители главных врачей ряда больниц г. Москвы, а также сотрудник Комитета здравоохранения г. Москвы.

альных работодателей. Но их отношение к привлечению АГС-служащих на данный момент неоднозначно.

С одной стороны, работодателями признается существование острого дефицита рабочей силы на целом ряде рабочих мест, по своему характеру отвечающих содержанию АГС.

“Если говорить о таких сферах деятельности, как здравоохранение и учитывая огромную нехватку кадров, в особенности младшего медицинского персонала, в наших больничных учреждениях, то в АГС я вижу определенный источник того, как с этой проблемой справиться”.

Из интервью с экспертом

С другой стороны, в нормах принятого закона виден целый ряд противоречий или, по меньшей мере, неясностей. В связи с этим, в ходе беседы эксперты чаще всего поднимали следующие вопросы:

– *Будет ли Закон об АГС реализован на практике?*

Нынешний закон об АГС, по мнению потенциальных работодателей, является скорее формальным, то есть созданным для того, чтобы законодательная база России содержала соответствующие демократическому государству права и свободы. Но остается неясно, каким образом будет организована АГС на практике: кто будет решать, может ли гражданин претендовать на альтернативную службу, кто будет подбирать рабочие места для прохождения АГС, кто будет осуществлять контроль над служащими и т.д.

“Вроде бы в демократическом обществе неплохо было бы иметь такой закон, это отвечает определенным основам свобод, в том числе и свобод гражданина, но именно в том виде, в котором он вышел, он не коррелирует с понятием свобод, и в целом достаточно жесток. Многие его аспекты ... нелогичны, неэффективны, невыгодны ни одной из сторон. Закон составлен таким образом, чтобы привлекательность АГС была минимальной, а должно быть наоборот”.

Из интервью с экспертом

- *Целесообразно ли установление принципа экстерриториальности АГС?*

Принцип экстерриториальности критикуется экспертами по ряду причин. Самым веским доводом является отсутствие в настоящий момент возможности размещения служащих.

“Я не вижу смысла в принципе экстерриториальности, поскольку и вопросы жилья, и вопросы быта просто отпадают, если человек проходит службу по месту своего жительства. Ведь если он будет служить в другом месте, возникают вопросы с его размещением, с питанием... А если этих молодых людей, “альтернативщиков”, будут опять привлекать к службе в варианте казармы, как бы мы опять не вернулись к тем неуставным отношениям, которые существуют в армии. Тогда, на мой взгляд, не то чтобы АГС теряет смысл, но очень сильно принижается сама эта идея”.

Из интервью с экспертом

- *Каким образом будет организован контроль над служащими?*

Есть опасность, что работодатели в целом не будут заинтересованы в найме АГС-служащих, поскольку привлекательность низкой оплаты труда таких работников нивелируется, помимо необходимости изыскивать средства на оплату их жилья и проезда к месту прохождения отпуска, еще и невозможностью уволить АГС-служащих без очень веских к тому оснований. Кроме того, Закон не предусматривает возможность установления испытательного срока для АГС-служащего. Этот факт указывает на то, что нормы Трудового Кодекса не адаптированы к специфике АГС и требуется целый ряд дополнительных трудовых законодательных и нормативных материалов.

“Мы заинтересованы в АГС. Но при одном условии. Если у нас будет жесткий механизм воздействия на качество их работы. В противном случае они превратятся в тех спящих студентов, которых мы держать не должны, мы их должны через два

месяца уволить. Испытательный срок должен быть полгода, и я должен иметь возможность АГС служащего уволить. Иначе я буду тратить деньги своего коллектива, который будет выполнять его же работу, кто-то другой будет выполнять, а он будет получать деньги и еще проходить альтернативную службу”.

Из интервью с экспертом

Значительная часть проблем будет снята, если принятие решения о приеме на работу АГС-служащих будет возложено на самих работодателей, а также, если будет четко отлажен механизм обратной связи с военкоматом и комиссиями по АГС.

В то же время работниками медицинских и социальных учреждений признается, что главную роль в вопросе о привлечении АГС-служащих будет играть позиция, занимаемая соответствующими министерствами.

Очевидно, что слабая информированность общества о проблемах АГС и нормах принятого закона свойственна не только для молодежи, но и для администраций предприятий, в том числе тех, на которых существуют рабочие места для АГС. По-видимому, по мере подготовки к введению АГС с января 2004 г. информированность всех субъектов этих отношений будет возрастать. Представляется, что в этот период целесообразно проведение специального количественного социологического опроса работодателей с целью прояснения широкого круга вопросов относительно регламентов привлечения молодежи на АГС, порядка ее прохождения и контроля с позиций работодателя.

Неоднозначное отношение к проблеме АГС наблюдается и у экспертов региональных служб занятости (см. табл. 18). Хотя введение АГС и должно способствовать заполнению рабочих мест с низкой заработной платой, сокращению текучести кадров на этих рабочих местах, повышению качества медицинского, социального и коммунального обслуживания, в результате введения АГС может возникнуть конкуренция между АГС-служащими и лицами пенсионных и предпенсионных возрастов, традиционно претендующих на подобные рабочие места. Последние могут оказаться вытесненными с рынка труда, что будет провоцировать рост безработицы и социальной напряженности.

Возможные социальные последствия в регионе в случае занятия части вакансий лицами, проходящими АГС, по частоте упоминаний экспертами*

	положительные	отрицательные	N
1	Заполнение не пользующихся спросом рабочих мест с низкой заработной платой	Снижение количества рабочих мест для гражданского населения: 1) вытеснение работников служащими АГС; 2) затруднение в поиске работы для малоквалифицированных кадров и людей пенсионного возраста	47 14
2	Рост качества медицинского, коммунального, социального обслуживания за счет заполнения вакантных мест	Рост уровня безработицы	17 12
3	Снижение "текущих" кадров	Рост напряженности на рынке труда ("дефицит рабочих мест")	8 8
4	Снятие социальной напряженности на рынке труда (сбалансированность спроса и предложения труда)	Проблемы с жильем (необходимость предоставления ведомственного жилья)	4 4
5	Сокращение масштабов привлечения иностранной рабочей силы	Увеличение числа нарушений служебного устава из-за отсутствия механизма поощрения/зыскания и невозможность разрешения конфликтов на рабочем месте из-за отсутствия трудового договора	3 4
6	Получение дешевой рабочей силы	Непрофессиональное исполнение обязанностей	3 2
7	Проходящие АГС будут и после службы обеспечены рабочими местами, у них уже будет стаж (как следствие - снижение безработицы)	Снижение заработной платы работников профессий, предназначенных для АГС	3 1
8	Рост занятости молодежи	Падение "качества" кадров (более-менее квалифицированные работники будут претендовать на другие рабочие места, т.к. еще более упадет престиж данных специальностей)	2 1
9	Закрепление молодежи на селе, подъем сельскохозяйственного производства	Необходимость выделение дополнительных средств на выплату пособий для безработных (т.к. число безработных возрастет)	2 1
10	Избежание психологического кризиса служащих (на такой службе они "ближе" к дому)	Необходимость привлечения дополнительных денежных средств для организации АГС	2 1
11	Усиление трудовой дисциплины		1
12	Создание конкурентоспособности не престижных рабочих мест		1
13	Выполнение долга перед обществом не проходя военную службу		1
	<i>Дополнительно</i>	<i>Дополнительно</i>	
14	Нет положительных последствий	Нет негативных последствий / вероятность негативных последствий минимальна	2 24
15	"..," (если это не то же самое, что "нет")	"..," (если это не то же самое, что "нет")	16 19

Примечания: * - Экспертами выступали работники 73 региональных служб занятости. Символ N – частота упоминаний

Однако в целом работники региональных служб занятости не видят серьезных или драматических препятствий с введением АГС на локальных рынках труда.

Между тем, анализ информационной базы данных о вакансиях в двух региональных центрах занятости обнаружил, что информация, собираемая службами занятости через банки вакансий, мало приспособлена к требованиям Закона об альтернативной гражданской службе.

Во-первых, действует уведомительный порядок предоставления вакансий в службы занятости: предприятия могут, но не обязаны информировать службы занятости об имеющихся вакансиях.

Во-вторых, часть длительно не заполняемых вакансий (к которым относятся, например, санитары) отражается в банках вакансий в меньшем, чем было фактически заявлено, количестве.

В-третьих, службы занятости не располагают реестром предприятий по форме их собственности и ведомственной подчиненности, и, таким образом, невозможно вычлнить вакансии, поступившие от организаций и предприятий, подведомственных федеральным органам власти или органам власти субъектов федерации (что требуется в соответствии с законом).

В-четвертых, предприятия, как правило, не сообщают информации о разрядах рабочих.

В-пятых, службы занятости не располагают информацией о наличии жилья, находящегося в собственности предприятий. Информация о предоставляемом жилье в карточке вакансий фигурирует в разделе “дополнительные сведения” и встречается крайне редко²².

Сбор этой информации потребует дополнительных усилий от служб занятости.

²² Исключение составляют вакансии рабочих, поданные леспромхозами. Здесь жилье предоставляется после 6 мес. работы.

4. Сколько стоит альтернативная гражданская служба? Оценка расходов государственного бюджета

4.1. Порядок финансирования АГС, установленный федеральным законодательством

Многолетние дискуссии, которые проводились в России по поводу введения в стране АГС, характеризовались преобладанием политической и морально-этической мотивов, в то время как практические вопросы, связанные с ее финансированием, остались вне поля зрения. Не стал исключением и Федеральный закон № 113-ФЗ “Об альтернативной гражданской службе”, который был принят 25 июля 2002 г. и обозначил лишь самые общие подходы к формированию бюджета создаваемой в России системы АГС.

Ст. 8 данного закона устанавливает, что финансирование мероприятий, связанных с организацией АГС и предоставлением прав и социальных гарантий гражданам, проходящим АГС, осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, бюджетов организаций и внебюджетных источников в порядке, установленном законодательством РФ. Подобная формулировка единственной чисто “финансовой” статьи федерального закона об АГС дает основание для вывода о том, что АГС в стране действительно станет одной из составляющих структур гражданского общества, бюджет которой будет регулироваться уже существующими федеральными нормативными актами. Этими актами уже определены источники финансирования социально-экономических гарантий работников (уровень их заработной платы, порядок социального страхования, оплата профессиональной подготовки и т.п.). К соответствующим базовым (системообразующим) законам относятся Трудовой и Налоговый кодексы, федеральное пенсионное законодательство (ныне действующие федеральные законы “О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации”, “О трудовых пенсиях в Российской Федерации”, “Об обязатель-

ном пенсионном страховании в Российской Федерации”). Следовательно, говоря о бюджете (финансировании) АГС, следует иметь в виду, что при этом речь идет не столько о бюджете в классическом понимании данного термина, сколько о затратах, которые несут различные субъекты финансирования АГС. По-видимому, специальная статья “расходы на АГС” в структуре расходов бюджетов различных уровней формироваться не будет, а консолидация данных расходов будет производиться в сугубо аналитических целях.

Основной дополнительной нагрузкой на государственный бюджет станут транспортные расходы на переезд граждан, направленных на АГС, к месту ее прохождения и обратно, а также переезды к месту постоянного жительства в связи с использованием ими ежегодных оплачиваемых отпусков.

Для работодателей основные дополнительные расходы, связанные с введением в стране системы АГС, будут обусловлены реализованным в федеральном законе “Об альтернативной гражданской службе” принципом ее экстерриториальности. Это означает, что организация, где граждане проходят АГС, должна бесплатно обеспечивать его общежитием (ст. 20, п. 3), а также оплачивать проезд к месту жительства при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 19, п. 8, абз. 3).

4.2. Основные элементы расходов, связанных с системой АГС

В состав основных расходов, которые будут производиться в стране в связи с введением АГС, входят следующие их виды.

А. Оплата труда АГС-служащих, направленных на рабочие места, соответствующие перечням видов работ, профессий и должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие АГС в организациях, где предусматривается прохождение АГС. Ст. 20 федерального закона “Об альтернативной гражданской службе” (п. 2), устанавливает, что оплата труда гражданина, проходящего АГС, производится организацией в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда.

Б. Начисления на оплату труда граждан, упомянутых в п. А. Начисления на оплату труда производятся прежде всего в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации, федеральным законом “Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации” и постановлением Правительства Рос-

сийской Федерации от 26 декабря 2001 г. № 907 “О внесении изменений в Правила отнесения отраслей (подотраслей) экономики к классу профессионального риска”, в соответствии с которым начисляются страховые взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Исключая последние, “средний” работодатель в стране начисляет 21,6 % на фонд оплаты труда в виде единого социального налога (в т.ч. 14 % – в Пенсионный фонд РФ на финансирование государственных трудовых пенсий, 4 % – в Фонд социального страхования и 3,6 % – в Федеральный и региональный фонды обязательного медицинского страхования) и 14 % – в систему обязательного пенсионного страхования.

В. Оплата жилья для АГС-служащих.

Г. Оплата проезда граждан, направленных на АГС, к месту ее прохождения, в отпуска и к месту постоянного жительства после окончания срока прохождения АГС. Проблема финансирования соответствующих расходов возникает в связи с тем, что федеральный закон “Об альтернативной гражданской службе” (ст. 4, п. 2) установил, что АГС проходится, как правило, за пределами территорий субъектов РФ, где они постоянно проживают. Однако при этом предусматривается возможность бесплатного проезда всеми видами транспорта (за исключением такси) к месту жительства и обратно при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 19, п. 8).

Д. Оплата профессионального обучения (в случае необходимости такого обучения) граждан, направленных для прохождения АГС. Основными элементами данных расходов являются расходы: 1) на выплату стипендий проходящим профессиональное обучение; 2) оплату труда преподавателей профессионального обучения; 3) начисления на выплаты обучаемым и преподавателям; 4) расходы, связанные с поддержанием материально-технической базы системы профессионального образования. В ст. 6 федерального закона “Об альтернативной гражданской службе” установлено, что организации, где предусмотрено прохождение АГС, при необходимости организуют профессиональное обучение граждан, направленных для прохождения АГС.

Необходимо сделать важное методологическое пояснение, что расходы, связанные с оплатой труда должностных лиц в призывных комиссиях, федеральных и региональных органах исполнительной власти, связанных с направлением граждан на

АГС и организацией ее прохождения, в качестве одного из элементов расходов АГС нами учитываться не будут. Объяснение заключается в том, что исполнение соответствующих функций включается в должностные инструкции соответствующих лиц, а финансирование их заработной платы осуществляется из федерального (включая бюджет Министерства обороны РФ) и региональных бюджетов. Кроме того, затраты рабочего времени на решение вопросов, связанных с АГС, существенно меньше их затрат в связи с решением проблем “традиционных” форм срочной военной службы ввиду относительной малочисленности контингента граждан, ориентированных на прохождение АГС.

4.3. Исходные принципы оценки расходов, связанных с системой АГС

А. Оплата труда граждан, которые направлены для прохождения АГС, производится, исходя из следующих двух принципиальных условий:

1. Ее размер не может быть выше средней заработной платы по РФ (субъекту РФ), поскольку лица, проходящие АГС, как правило, являются либо неквалифицированными работниками, либо выпускниками государственных, муниципальных или имеющих государственную аккредитацию негосударственных образовательных учреждений высшего профессионального образования. Необходимость использования данного условия вытекает из ст. 5, п. 1 федерального закона “Об альтернативной гражданской службе”.

2. Размер заработной платы граждан, проходящих АГС, не может быть ниже прожиточного минимума, установленного в регионе – субъекте РФ, где гражданин проходит АГС. Это условие является императивом, поскольку принятым в декабре 2001 г. Трудовым кодексом РФ (ст. 133) введена федеральная норма, согласно которой минимальный размер оплаты труда, устанавливаемый на всей территории РФ соответствующим федеральным законом, не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

С методологической точки зрения важно отметить, что при расчете расходов на оплату труда граждан, которые проходят АГС, из полученного окончательного результата правомерно исключать (уменьшать) эту оплату на величину расходов на оплату жилья и коммунальных услуг, поскольку, как уже было отмечено

но, соответствующие затраты федеральным законодательством возложены на организацию, в которой гражданин проходит АГС.

Между тем, существует одно важное обстоятельство. Хорошо известно, что расчет стоимости жизни на основе показателя прожиточного минимума страдает целым рядом недостатков, и реальные расходы индивидуума значительно превышают нормативную величину этого показателя. Другими словами, обеспечение АГС-служащего на уровне прожиточного минимума в реальности еще не означает, что этим исчерпываются затраты на его содержание. Но в случае отказа от принципа экстерриториальности проблема недостатка средств на содержание служащих АГС частично снималась бы за счет системы внутрисемейных трансфертов. При выходе из состава домохозяйства АГС-служащий оказывается вне этой системы и вне ее компенсирующего воздействия. Тем самым, не исключено, что при заработной плате, определенной в размере прожиточного минимума, материальное положение АГС-служащего в реальности будет характеризоваться глубокой бедностью, и в той или иной форме (пособие, дотации и пр.) дополнительных расходов на его содержание не избежать. Сегодня оценить величину дополнительных расходов не представляется возможным. Кроме того, неизвестен субъект этих расходов – бюджет, работодатель или домохозяйство. В любом случае следует иметь в виду, что оценка величины расходов на содержание АГС только на основе показателя прожиточного минимума оказывается заниженной.

Б. Начисления на оплату труда граждан, которые направлены для прохождения АГС, рассчитываются умножением общего фонда оплаты их труда на действующие тарифы обязательных страховых взносов.

В. При экстерриториальной организации АГС - служащих необходимо будет обеспечить жильем. Расчет стоимости обеспечения АГС-служащих общежитиями строится на основе статистических сведений о структуре расходов домохозяйств, а именно на базе информации о расходах на жилищно-коммунальные услуги.

Г. Оплата транспортных расходов, связанных с переездами граждан, которые направлены для прохождения АГС, рассчитывается на основе принципа укрупнения (генерализации). Следование данному принципу определяется тем, что в целом невозможно рассчитать фактические расходы на переезд каждого из таких граждан. Это означает, что должны быть приняты определенные допущения относительно среднего расстояния соот-

ветствующих переездов, которое в дальнейшем должно быть умножено на тариф переезда железнодорожным транспортом (или авиаперелета) единицы (километра) данного расстояния. Для упрощения расчетов принята гипотеза, что возможная дальность проезда гражданина, направленного на АГС, к месту ее прохождения определялась как радиус окружности, ограничивающей круг площадью, которая соответствует территории России.

Д. Для оценки расходов на оплату профессионального обучения граждан, направленных для прохождения АГС, используется принцип их минимизации. Очевидно, что работодатель, который имеет свободные вакансии, заинтересован в сокращении расходов на профессиональную подготовку работников, претендующих на их занятие.

Полученные результаты финансовой оценки расходов, связанных с организацией АГС по составляющим А) – Г), приводятся к определенному календарному периоду. Это делается для того, чтобы, во-первых, упростить сами расчеты, исключив из них процедуры корректировки на индекс инфляции, и, во-вторых, получить возможность их сопоставления с текущими макроэкономическими показателями (доходами и расходами бюджета, величиной прибыли хозяйственных единиц и др.).

4.4. Источники информации для расчета расходов, связанных с системой АГС

А. Оценка расходов на оплату труда граждан, которые направлены для прохождения АГС, осуществляется на основе отчетных данных Госкомстата РФ о величине средней заработной платы в стране.

Б. Оценка величины начислений на оплату труда граждан, которые направлены для прохождения АГС, производится на основе соответствующих статей Налогового кодекса РФ, а также данных о фактическом поступлении средств по единому социальному налогу и (с 2002 г.) отчислений по обязательному пенсионному страхованию.

В. В качестве исходной информация для расчета величины транспортных расходов, связанных с переездами граждан, которые направлены для прохождения АГС, также используются отчетные данные Госкомстата РФ о стоимости проезда или пролета 1 км соответственно железнодорожным или воздушным транспортом.

Г. Информация для определения стоимости обеспечения служащих жильем (структура расходов домохозяйств на жилищно-коммунальные услуги) также взята из базы данных Госкомстата РФ.

Д. Для оценки расходов на оплату профессионального обучения граждан, которые направлены для прохождения АГС, использовалась информационная база Минтруда РФ о количестве зарегистрированных безработных, которые направляются органами государственной службы занятости на профессиональную подготовку.

Таблица 19

Основные расходы на организацию АГС. Базовые показатели и источники информации для расчета их стоимости

Расходы	Показатели	Источники информации
Оплата труда	минимальная з/п в РФ; средняя з/п по региону прохождения АГС	Данные Госкомстата РФ
Начисления на оплату труда	установленные страховые тарифы	1) Налоговый кодекс РФ; 2) данные о фактическом поступлении средств единого социального налога и страховых отчислений в Пенсионный фонд РФ
Оплата жилья	доля расходов на жилищно-коммунальные услуги в бюджете домохозяйств	Данные Госкомстата РФ
Транспортные расходы	стоимость проезда поездом/пролета самолетом 1км пути	Данные Госкомстата РФ
Профессиональное обучение	средняя стоимость профессиональной подготовки безработного	База данных Минтруда России

4.5. Расчет Величины расходов, связанных с АГС

Разумеется, стоимость организации АГС прямо связана с числом юношей, которые будут проходить АГС. Выше была приведена оценка численности потенциальных АГС-служащих в зависимости от различных сценариев организации АГС, согласно которой: если АГС будет проходить в социальной сфере,

эта численность составит 4 187 чел., в социальной и коммунальной сферах – 16 924 чел., в социальной, коммунальной сферах, милиции и пожарных войсках – 38 347 чел.

Приводимые ниже оценки сделаны на примере 2001 г., так как по этому году имеется вся необходимая для расчета стоимости АГС информация.

А. Оценка расходов на оплату труда граждан, направленных на АГС

Таблица 20

Расчет величины расходов на оплату труда АГС-служащих

Показатели	Расходы на оплату труда АГС-служащих (млн руб.)		
	Сценарий 1	Сценарий 2	Сценарий 3
$ЗПагс = (Чагс * СЗПагс * Пагс) * Кжжу$	115,0	462,6	1 048,4
где:	значения показателей		
Чагс - численность АГС-служащих (тыс. чел.)	4,2	16,9	38,3
СЗПагс - размер средней заработной платы АГС-служащих (руб.)	2 391		
Пагс - продолжительность календарного периода (мес.)	12		
Кжжу - поправочный коэффициент на величину расходов на оплату жилья и коммунальных услуг	0,954		

Примечание: Сценарий 1 - АГС в социальной сфере, *сценарий 2* - АГС в социальной и коммунальной сферах, *сценарий 3* - АГС в социальной, коммунальной сферах, в пожарных частях, милиции.

Необходимо дать некоторые комментарии к расчетам, приведенным в табл. 20.

– *Средняя заработная плата для граждан, которые проходят АГС (СЗПагс)*

В 2001 г. средняя номинальная начисленная заработная плата занятых в экономике РФ, согласно данным статистического сборника “Социально-экономическое положение России. Январь 2002 г.”, составила 3 282 руб., а величина прожиточного

минимума – 1 500 руб. в месяц. Учитывая, что большинство проходящих АГС имеют низкую профессиональную квалификацию, установим заработную плату АГС-служащих на уровне среднеарифметического минимальной и средней заработной платы по России. Применительно к условиям 2001 г. получаем ее среднемесячную величину 2 391 руб. ($(3\ 282 \text{ руб./мес.} + 1\ 500 \text{ руб./мес.}) : 2$).

– *Продолжительность календарного периода (Пагс)*

В соответствии со ст. 5 федерального закона “Об альтернативной гражданской службе” общий срок АГС в 1,75 раза превышает установленный Федеральным законом “О воинской обязанности и военной службе” срок военной службы по призыву и составляет в настоящее время 42 мес., а для граждан, окончивших государственные, муниципальные или негосударственные образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию по направлениям, соответствующим специальностям АГС – 21 мес. (для граждан, которые проходят АГС в организациях Вооруженных сил страны – соответственно 36 и 18 месяцев). В расчет, приведенный в табл. 20, заложен 12-месячный календарный период, так как это позволяет оценить ежегодный бюджет АГС.

– *Поправочный коэффициент на величину расходов на оплату жилья и коммунальных услуг (Кжжу).*

В соответствии с данными “Российского статистического ежегодника”, в 2000 г. в структуре потребительских расходов домашних хозяйств доля расходов на оплату жилищно-коммунальных услуг составила 4,6 %. Таким образом, значение Кжжу в расчетах составляет: $1 - 0,046 = 0,954$. Для расчетов на 2001 г. условно примем, что значение данного коэффициента не изменилось.

Б. Оценка величины начислений на оплату труда граждан, которые направлены для прохождения АГС

– *Страховой тариф, начисляемый работодателями (СТ)*

Для упрощения расчетов предположим, что граждане, направленные на АГС, проходят ее у работодателей, которые начисляют на фонд оплаты труда по установленным страховым тарифам 35,8 % его общей величины. В формулу страховой тариф подставляется в десятичном виде - 0,358.

Таблица 21

Расчет начислений на оплату труда АГС-служащих

Показатели	Начисления на оплату труда АГС-служащих (млн руб.)		
	Сценарий 1	Сценарий 2	Сценарий 3
НЗПанс = СТ * ЗПагс	41,2	165,6	375,3
где:	значения показателей		
ЗПагс - размер месячной заработной платы АГС-служащих (млн руб.)	115,0	462,6	1 048,4
СТ - страховой тариф, начисляемый работодателями (%)	35,8		

Примечание: **Сценарий 1** - АГС в социальной сфере, **сценарий 2** - АГС в социальной и коммунальной сферах, **сценарий 3** - АГС в социальной, коммунальной сферах, в пожарных частях, милиции

В. Оценка стоимости обеспечения АГС-служащих жильем

Еще один немаловажный вопрос - обеспечение служащих АГС жильем. Если согласиться с тем, что структура расходов на АГС при экстерриториальном принципе аналогична структуре расходов прожиточного минимума, то ежегодные расходы учреждений, где граждане проходят АГС, на оплату общежитий (жилищно-коммунальных услуг) для служащих составит: **ЗПагс** – **0,954*ЗПагс** (табл. 22):

Таблица 22

Стоимость обеспечения АГС-служащих жильем

	Сценарий 1	Сценарий 2	Сценарий 3
оплата жилья АГС-служащих (млн руб.)	5,5	22,3	50,5

Примечание: **Сценарий 1** - АГС в социальной сфере, **сценарий 2** - АГС в социальной и коммунальной сферах, **сценарий 3** - АГС в социальной, коммунальной сферах, в пожарных частях, милиции

Г. Величина транспортных расходов, связанных с переездами граждан, которые направлены для прохождения АГС

Расчет транспортных расходов АГС-служащих

Показатели	Транспортные расходы на АГС-служащих (млн руб.)		
	Сценарий 1	Сценарий 2	Сценарий 3
$\text{Трагс} = \text{Чанс} * \text{КПагс} * \text{Рагс} * \text{УСагс}$	11,5	46,3	104,9
где:	значения показателей		
Чанс - численность АГС-служащих (тыс. чел.)	4,2	16,9	38,3
КПагс - среднее количество транспортных перемещений АГС-служащего за год	2,3		
Рагс - средний радиус переезда АГС-служащего (км)	2 331		
УСагс - удельная стоимость транспортировки пассажира транспортом общего пользования (руб./км)	0,51		

Примечание: Сценарий 1 - АГС в социальной сфере, *сценарий 2* - АГС в социальной и коммунальной сферах, *сценарий 3* - АГС в социальной, коммунальной сферах, в пожарных частях, милиции

– *Среднее количество транспортных перемещений граждан, которые проходят АГС (КПагс).*

Данный показатель определяется, исходя из средней продолжительности АГС и нормативов предоставления проходящим АГС отпусков. Допустив, что основная часть призванных АГС будет служить 42 мес., то есть 3,5 года, тогда минимальное количество транспортных перемещений служащего составит 8 (в т. ч. 2 – для проезда к месту прохождения АГС и обратно к месту постоянного жительства после ее завершения и 6 – при использовании права на очередной отпуск). В годовом исчислении получаем в среднем 2,3 поездки.

– *Средний радиус переезда граждан, проходящих АГС (Рагс).*

Согласно экспертным оценкам, в настоящее время средний радиус переезда граждан, проходящих АГС, будет составлять порядка 2 331 км.

– *Удельная стоимость (цена) транспортировки пассажира транспортом общего пользования (УСагс).*

По данным статистического сборника “Сфера услуг в России”, в 1999 г. средняя себестоимость перевозок пассажиров и средняя доходная ставка от перевозок пассажиров железнодорожным транспортом, который выбран нами в качестве базового, составили соответственно 242 и 90 коп. в расчете за 10 пассажиро-километров. Это означает, что потребитель должен был оплатить перевозчику не менее 3,32 руб. в расчете за 10 пассажиро-километров. В 2000 г. индекс потребительских цен на услуги пассажирского транспорта составил 1,348, а в январе – мае 2001 г. - 1,141. Исходя из этого, данная величина увеличится соответственно до 5,11 руб. В расчете на 1 км пути стоимость составит – 0,51руб.

Д. Расходы на оплату профессионального обучения граждан, которые направлены для прохождения АГС

Таблица 24

Расчет расходов на профессиональное обучение АГС-служащих

Расчет расходов на профессиональное обучение АГС-служащих	Величина расходов на обучение АГС-служащих (млн.руб)		
	Сценарий 1	Сценарий 2 (АГС в социальной и коммунальной сферах)	Сценарий 3 (АГС в социальной, коммунальной сферах, в пожарных частях, милиции)
$ПрО_{агс} = Ч_{агс} * а_{про} * УСПрО_{агс}$	3,1	12,6	28,5
где:	значения показателей		
$Ч_{агс}$ - численность АГС-служащих (тыс.чел)	4,2	16,9	38,3
$а_{про}$ - доля АГС-служащих, нуждающихся в профессиональной подготовке	0,146		
$УСПрО_{агс}$ - удельная стоимость профессионального обучения АГС-служащего (руб/чел)	5 090		

Примечание: Сценарий 1 - АГС в социальной сфере, сценарий 2 - АГС в социальной и коммунальной сферах, сценарий 3 - АГС в социальной, коммунальной сферах, в пожарных частях, милиции

- *Доля АГС-служащих, нуждающихся в профессиональной подготовке (апро)*

При определении доли проходящих АГС, нуждающихся в обучении, мы руководствовались информацией о доле граждан, прошедших обучение по направлению ГСЗ, в общей численности снятых с учета безработных. В 2001 г. по отчетным данным она составила 14,6 %.

- *Удельная стоимость профессионального обучения АГС-служащего (УСПрОагс)*

Средняя стоимость профессионального обучения зарегистрированного безработного была определена на основе анализа бюджета Государственного фонда занятости населения России в последний год его существования (2000 г.). Для этого величина расходов фонда по статье образование (1 558 млн руб.) была разделена на количество безработных, которые были направлены на обучение в течение года (320 754 чел.). Средняя стоимость подготовки составила 4 857 рублей. Эта величина была скорректирована на индекс потребительских цен на образовательные услуги в январе – мае 2001 г., который составил 1,048. Таким образом, было принято, что в 2001 г. соответствующие затраты могли бы составить 5 090 рублей.

4.6. Обязательные и дополнительные расходы, связанные с АГС

В соответствии с текстом федерального закона “Об альтернативной гражданской службе” основная часть рассчитанной нами суммы годовых расходов на систему АГС в стране приходится на расходы работодателей. Согласно ст. 4 данного закона (п. 1), АГС проходит только в организациях, которые подведомственны федеральным органам исполнительной власти, либо органам исполнительной власти субъектов РФ, а прохождение АГС в организациях, подведомственных органам местного самоуправления, по-видимому, будет установлено специальным федеральным законом. Прохождение АГС в организациях негосударственного сектора экономики не предусмотрено. Следовательно, все расходы, связанные с АГС в России, будут производиться из различных уровней бюджетной системы.

Однако было бы ошибкой относить всю сумму полученных расходов, необходимых для финансирования системы АГС, к дополнительным расходам государственного бюджета. Дело в

том, что основная их часть все равно была бы произведена работодателями (организациями) в бюджетном секторе экономики при занятии имеющихся вакансий обычными гражданами из числа ищущих работу (включая безработных).

К числу дополнительных бюджетных расходов, которые связаны собственно с системой АГС, относятся два вида расходов:

1. Оплата пребывания граждан, проходящих АГС, в общежитиях по месту прохождения АГС. По нашим расчетам, эти расходы, применительно к условиям 2001 г. могли составить: при прохождении АГС в учреждениях социальной сферы — 5,5 млн руб.; в учреждениях социальной сферы и жилищно-коммунального сектора — 22,3 млн руб.; и при организации АГС в учреждениях социальной сферы, коммунального сектора, вспомогательных войсках, пожарных частях и милиции — 50,6 млн руб.
2. Транспортные расходы, связанные с переездом граждан, проходящих АГС, к месту их постоянного проживания в связи с началом прохождения АГС и ее окончанием (финансируются федеральным бюджетом), а также в связи с использованием ежегодного оплачиваемого отпуска (финансируются собственно организацией, где гражданином проходит АГС). Как уже отмечалось, по нашим расчетам, в 2001 г. они могли составить: 11,5 млн руб. (сценарий 1); 46,3 млн руб. (сценарий 2) и 104,9 млн руб. (сценарий 3).

4.7. Оценка бюджетных расходов на АГС

Суммируя величину каждого из компонентов стоимости организации АГС, получаем величину итогового бюджета АГС (табл. 25).

Таким образом, общий прирост расходов бюджетной системы на финансирование АГС в принятых нами допущениях в 2001 г. мог составить:

- сценарий 1 — 17,0 млн руб.;
- сценарий 2 — 68,6 млн руб.;
- сценарий 3 — 155,5 млн рублей.

Эти оценки — предельные, поскольку получены, исходя из допущения, что все граждане, которые могут быть приняты на рабочие места вместо лиц, направленных на них для прохождения АГС, проживают в других регионах и нуждаются в обще-

Бюджеты организации АГС: различные сценарии

Сценарии	Стоимость организации АГС (млн руб.)						% от расходов консолидированного бюджета РФ в 2001г*
	оплата труда АГС-служащих	оплата жилья	начисления на оплату труда	транспортные расходы	расходы на проф. обучение	итоговый бюджет	
Сценарий 1	115,0	5,5	41,2	11,5	3,1	176,3	0,007
Сценарий 2	462,6	22,3	165,6	46,3	12,6	709,4	0,029
Сценарий 3	1 048,4	50,5	375,3	104,9	28,5	1 607,6	0,067

Примечание: **Сценарий 1** - АГС в социальной сфере, **сценарий 2** - АГС в социальной и коммунальной сферах, **сценарий 3** - АГС в социальной, коммунальной сферах, в пожарных частях, милиции.

* *Справочно:* расходы консолидированного бюджета РФ в 2001 г. составили 2 407,5 млрд руб.

житиях и компенсации транспортных расходов для проезда к месту работы.

Полученные результаты являются статистически малозначимым относительно расходов консолидированного бюджета РФ, которые в 2001 г. составили 2 407,5 млрд руб., а также его профицита (соответственно 266,5 млрд руб.). По максимально-му сценарию численности АГС-служащих при условии ее длительности сроком 42 мес. и экстерриториальном принципе организации доля расходов на АГС в расходах консолидированного бюджета в 2001 г. могла бы составить всего 0,006 5 %. В случае учета общего бюджета АГС (1 607,7 млн руб.) этот показатель составил бы 0,067 % (табл. 25).

Заключение

Введение АГС в России может рассматриваться в двух ракурсах. С одной стороны, это введение нового элемента политической свободы в контексте закрепленных в Конституции прав граждан страны. С другой стороны, это может принести экономическую выгоду, если рассматривать АГС как институт, компенсирующий дефицит рабочей силы на определенных сегментах рынка труда. С государственной точки зрения логично было бы использовать возможность для сбалансирования этих двух целей.

В политическом отношении исследование показало, что между законом и обществом могут установиться два типа отношений.

Первый тип возникает в том случае, если Закон об АГС будет реализован в принятом виде и будет преследовать две цели: во-первых, удовлетворять международным стандартам, во-вторых, не дать желающим уклониться от службы возможность использовать этот закон.

Исследование показало, что всеми без исключения заинтересованными субъектами Закон об АГС трактуется в контексте сложившегося негативного отношения значительной части общества к призыву в ВС РФ на действительную военную службу. Это отношение есть часть сложного комплекса государственных и общественных проблем, касающихся не только армии, но и поведения молодежи на рынке образования и рынке труда, поддержке молодежью внутренней и внешней политики государства и др.

При этом одна из точек зрения, к которой склоняются представители военных ведомств, часть законодателей и некоторая часть населения, состоит в том, чтобы не дать АГС превратиться в “лазейку для желающих уклониться от воинской службы”. Реализации их намерений будет способствовать применение таких норм закона, как значительное удлинение срока АГС, принцип экстерриториальности, прохождение службы на территории воинских частей и ряда других. В этом же направлении будет действовать трактовка права гражданина на замену военной службы по призыву АГС преимущественно по признаку *вероисповедания*. Как показало исследование, именно по этому основанию все стороны видят наибольшую вероятность для призывника доказать правомерность своих претензий, а для при-

зывной комиссии - согласиться на подобную замену. Подобное применение закона об АГС, как ожидают опрошенные эксперты, будет касаться крайне незначительного количества призывников. В этом варианте, конечно, сохраняется возможность заявлять мировому сообществу о наличии в России демократического закона и охране прав религиозных меньшинств. Вместе с тем, движение по этому пути будет означать, что соответствующая конституционная норма и соответствующий закон в реальности никак не используются для решения названного выше узла проблем. Более того, окажутся обманутыми ожидания, появившиеся у части молодых людей, что нынешние законодательная и исполнительная власть, имеющие довольно большой кредит доверия от населения, и в том числе от молодежи, сумеют поставить общенациональные интересы выше интересов военных ведомств.

Второй возможный вариант трактовки Закона в обществе может быть реализован при том понимании буквы и духа Закона, которые отвечают позициям общественного мнения. Речь идет о норме закона (ст. 2), гласящей, что гражданин имеет право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в случае, если несение военной службы противоречит его *убеждениям*. Законодатель, как видно, допускает возможность, что у лояльных граждан России существуют убеждения, препятствующие несению воинской службы. Настоящим исследованием выявлено существование группы молодых людей, подлежащих призыву, которые не хотят служить в армии именно из-за своих гражданских убеждений. Закон же говорит об убеждениях, которым противоречит несение военной службы вообще. Такие взгляды, как показывает наше исследование, встречаются, но достаточно редко, и не образуют значимой социальной проблемы.

Гораздо более часто встречается принципиальная готовность выполнять свой долг перед обществом в виде несения военной службы, но эта принципиальная готовность сочетается с отказом или острым нежеланием служить в ВС РФ в том их состоянии, которое сложилось сегодня. Известно, что такая позиция формально находит осуждение со стороны военных ведомств и ряда общественных кругов и организаций как позиция эгоистическая, антигосударственная и антипатриотическая.

Между тем, исследованием обнаружено и подтверждено, что, во-первых, сторонники такой точки зрения есть в самих воору-

женных силах и в военных ведомствах, и, во-вторых, что такая точка зрения обосновывается ими как вполне гражданская и патриотическая. Сторонники АГС хотели бы найти в соответствующей конституционной норме и Законе средство выразить эту свою позицию: требование в интересах Отечества создать альтернативу нынешней организации вооруженных сил. Эти люди поддерживают обсуждаемые сейчас в обществе реформы армии и предлагают рассматривать введение АГС в контексте этих реформ как одно из средств оздоровить отношения армии и общества.

Оценивая политическую и социальную цену вопроса о введении АГС в терминах принятого Закона, представляется, что говорить о новой политической свободе граждан России при масштабах АГС в 4,2 тыс. чел. не приходится. С этой точки зрения политический выигрыш от введения АГС сводится к ничтожно малой величине. Оценивая же экономическую цену проблемы, можно сказать, что принятая редакция Закона лишает государство возможности решить целый ряд проблем на рынке труда и в социальной сфере.

Предложение рабочей силы на рынке труда АГС определяется численностью молодых людей призывного возраста, изъявивших желание к замене армейской службы на альтернативную гражданскую службу. Результаты социологического анализа показали, что в условиях относительно жестких норм Закона, установившего высокую продолжительность АГС и предписывающего принцип экстерриториальности, на АГС пойдут лишь те юноши, которые твердо отстаивают свои мировоззренческие или религиозные принципы. Численность этой группы очень невелика и не превышает 4,1 тыс. чел. в год. При этом неизвестно, все ли они пройдут формальности, которые на практике будут сопровождать введение АГС. Тем самым, реальная численность АГС-служащих может оказаться ниже приведенной оценки.

С точки зрения спроса на рынке труда АГС на основе экономико-статистического анализа были получены следующие оценки:

I. Если пригодными для АГС будут признаны вакансии исключительно социальной сферы, то:

- 1) при условии экстерриториального прохождения АГС и продолжительности службы 4 года призывниками будет закрыто менее 1/3 вакансий, имеющихся в социальной сфере;
- 2) при сокращении срока службы до 3-х лет и при том же экстерриториальном ее прохождении призывники будут

готовы занять чуть более 1/2 имеющихся вакансий социальной сферы;

- 3) даже если срок службы останется 4-годовалым, но будет предложено прохождение АГС по месту жительства, желающих служить будет в 3,5 раза больше, чем вакансий;
- 4) в случае же прохождения АГС в течение 3-х лет по месту жительства в сфере социальных услуг будет наблюдаться 6-кратный переизбыток предложения труда призывников.

II. Если пригодными для АГС будут признаны как вакансии в социальной сфере, так и коммунальной, можно ожидать следующие варианты развития ситуации:

- 1) менее 1/5 вакансий социальной и коммунальной сфер будут востребованы для прохождения АГС в случае установления 4-годовалой экстерриториальной службы;
- 2) даже в случае 3-годовалой экстерриториальной службы призывниками АГС заполнится не более 1/3 вакантных мест социальных учреждений и коммунальной сферы;
- 3) при переходе на модель АГС-службы по месту жительства, даже при условии ее длительности 4 года, более 20 % претендентов на АГС не смогут получить рабочего места по причине дефицита вакансий;
- 4) при установлении 3-годовалой АГС по месту жительства можно будет ожидать превышения предложения над числом имеющихся рабочих мест в социальной и коммунальной сферах в 2 раза.

III. Если спектр вакансий АГС будет дополнен профессиями, связанными с такими сферами деятельности, как служба в пожарных частях, вспомогательных войсках, милиции, то:

- 1) желающих проходить АГС в течение 4-х лет экстерриториально будет почти в 5 раз меньше, чем свободных рабочих мест;
- 2) при сокращении срока службы до 3-х лет при том же экстерриториальном варианте претендующих на АГС будет по-прежнему меньше числа вакансий – незанятыми останутся около 2/3 рабочих мест;
- 3) как только будет принят сценарий прохождения службы по месту жительства, даже при 4-годовалой АГС, возникнет дефицит вакансий, и примерно 27 % желающих проходить АГС не смогут получить рабочих мест;
- 4) в случае перехода на 3-годовалую АГС по месту жительства переизбыток предложения труда составит более 150 %,

иными словами, лишь около 40% претендующих на АГС смогут начать службу.

Как видно, соотношение спроса и предложения на рынке труда АГС весьма чувствительно к изменению как сфер занятости, так и способам организации АГС. Водоразделом является принцип экстерриториальности. Принципиально важно, что на намерения молодежи обратиться к АГС из двух параметров – продолжительность АГС и место ее прохождения – наибольшей силой обладает второй фактор, то есть принцип экстерриториальности. Даже при увеличении срока службы до 4 лет, но при возможности проходить ее по месту жительства, число кандидатов оказывается существенно больше (54 тыс. чел. или 5 % от числа призывников), чем при меньшем сроке в 3 года, но в другом регионе России (4,2 тыс. чел. или же лишь 0,4 % от численности призыва).

В сегодняшней же редакции тот сегмент рынка, где предложение труда найдет спрос в рамках законодательно установленных норм, по-видимому, будет крайне ограничен. Между тем, маленький рынок труда экономически невыгоден ни одному из его агентов. Очень высокими могут оказаться удельные транзакционные издержки как государственных органов управления (формирование и функционирование комиссий, создание специальных органов и процедур по трудоустройству АГС-служащих, контроль за прохождением АГС и пр.), так и работодателя (жилье, обучение, инструктаж, контроль за рабочим временем и пр.). Хотя оценка дополнительных финансовых ресурсов из консолидированного бюджета на поддержку АГС при столь скромных ее масштабах не является драматической и составляет не более 0,067 % в общих расходах бюджета, следует отметить два важных обстоятельства.

Во-первых, не исключено, что при заработной плате, определенной в размере прожиточного минимума, материальное положение АГС-служащего в реальности будет характеризоваться глубокой бедностью и в той или иной форме (пособие, дотации и пр.) дополнительных расходов на его содержание не избежать. Другими словами, оценка величины расходов на содержание АГС только на основе показателя прожиточного минимума оказывается заниженной.

Во-вторых, все же расходы, которые должен нести работодатель при реализации нормы об экстерриториальности, для него могут оказаться ощутимыми. Во всяком случае, при выборе меж-

ду привлечением АГС-служащих, прибывших из другого региона России, или же традиционных работников, предлагающих свой труд на локальном рынке труда, как показывает наш анализ, нет уверенности, что работодатель предпочтет первое.

Таким образом, балансир лежит именно в плоскости экстерриториальности. Равновесие на рынке труда достижимо при условии прохождения АГС по месту жительства, если в сферу применения АГС наряду с объектами социального обслуживания будут включены и объекты коммунального хозяйства. Заметим, что именно норма об экстерриториальном прохождении АГС сформулирована в Законе не директивно и содержит ссылку “как правило”, создавая тем самым возможности для более свободного применения этой нормы на практике. Именно здесь кроются возможности разрешения противоречий на рынке труда АГС. Воспользовавшись этим “коридором возможностей”, государство сможет решить серьезную проблему, связанную с хроническим дефицитом рабочей силы на общественно полезных и социально значимых работах. Если этот шанс будет проигнорирован, Закону об АГС грозит стать “законом упущенных возможностей”.

Библиография

1. Федеральный закон Российской Федерации от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ “Об альтернативной гражданской службе”.
2. Альтернативная гражданская служба в массовых оценках россиян. Отчет об исследовании. / ВЦИОМ. Апрель 2002 г.
3. Альтернативная гражданская служба: прошлое, настоящее, будущее... — М., 2000.
4. “Армия добра”. Информационный бюллетень. / Межрегиональный благотворительный общественный фонд “Созидание”. — № 5 (23), ноябрь-декабрь 2001.
5. Вахнина Л. Сколько процентов юношей призываются на военную службу? Аналитическая записка (неопубл.).
6. Интервью с заместителем начальника Главного мобилизационного управления Генштаба генерал-лейтенантом В. Смирновым. // газета “Московский комсомолец”, 4 октября 2001.
7. Молодежь и проблемы альтернативной гражданской службы / Межрегиональный благотворительный общественный фонд “Созидание” и Научно-исследовательский центр при Институте молодежи. — М., 2001.
8. Неравенство и смертность в России : коллективная монография / Под ред. В. Школьникова, Е. Андреева, Т. Малевой; Моск. Центр Карнеги. — М.: Сигналь, 2000.
9. О практике прохождения альтернативной гражданской службы в Перми и Нижнем Новгороде. Материалы Научно-практической конференции. / Федеральное собрание РФ и Государственная Дума РФ. — М., 2002.
10. Пчелинцев А. В. Право не стрелять. — М.: “Паллада”, 1997.
11. Российский статистический ежегодник: Официальное издание. — М: Госкомстат России, 2001.
12. Экономические модели введения альтернативной гражданской службы в Российской Федерации / Межрегиональный благотворительный общественный фонд “Созидание” и ГУ-ВШЭ. — М., 2001.
13. The New Italian Law on the Conscientious Objection to Military Service. ARCI, Arci Servizio Civile. — Rome, 1998
14. Refusing to Bear Arms. War Resisters’ International. — London, 1998.

Приложение. Перечень рабочих мест для АГС

№	Профессия	Тарифный разряд	Вакансий, ед.		заявлено в регионах, ед.
			на 01.07.02	за 01.01.02-30.06.02	
<i>I. Персонал медицинских и детских учреждений, выполняющий профильные для данных учреждений функции («чистые» вакансии для прохождения АГС)</i>					
1	санитар, санитар-уборщик	1—2	6 743	4 618	53
2	младший медицинский персонал	1—2	909	0	14
3	помощник воспитателя	3	599	1 070	7
4	няня	1	79	139	4
5	социальный работник		70	505	3
6	медицинский регистратор		3	5	2
7	сестра-хозяйка		0	13	2
	всего:		8 403	6 350	
	<i>+ требуют определенной квалификации:</i>				
8	медицинская сестра (мед-брат)		170	2	3
9	лаборант	2—6	124	22	4
10	воспитатель		99	1	2
11	фельдшер		61	0	1
12	педагог-организатор		1	0	1
	всего:		455	25	
	"Чистые" вакансии¹		8 759	6 374	
<i>II. Персонал, выполняющий преимущественно инфраструктурные функции в социальном и производственном секторах экономики («условные» вакансии для прохождения АГС)</i>					
<i>2.1 Неквалифицированные рабочие</i>					
1	подсобный рабочий (в т.ч. подсобный рабочий-грузчик, - дорожный рабочий, - кочегар)	1—2	7 096	18 137	37
2	уборщик территории, дворник и т.д.	1	6 287	7 445	46

¹ Исключая профессию «воспитатель».

№	Профессия	Тариф- ный разряд	Вакансий, ед.		заявле- но в ре- гионах, ед.
			на 01.07.02	за 01.01.02- 30.06.02	
3	уборщик (+технички)	1—3	5 405	2 347	28
4	разнорабочий	1—2	3 297	1 459	12
5	вахтер, сторож, сторож-вахтер, швейцар	1—2	2 814	2 817	37
6	грузчик	1—2	2 353	3 178	27
7	уборщик производственных и служебных помещений, лестничных клеток	1—2	1 739	2 803	23
8	рабочий строительных профессий	1—6	1 476	191	9
9	рабочий по комплексной уборке, обслуживанию и ремонту зданий и домовладений	1—4	619	365	9
10	лифтер	1—2	365	448	11
11	уборщик мусоропроводов	1	156	111	4
12	гардеробщик	1	64	293	11
13	горничная	1—2	51	52	4
14	рабочий по стирке и ремонту спецодежды	2	31	32	1
15	дежурный	1—4	13	12	2
16	истопник	1	8	11	2
17	прачка	1—2	7	0	1
18	технический работник		6	236	3
19	укладчик деталей и изделий, продуктов консервирования, укладчик-упаковщик, упаковщик кип, упаковщик	1—4	6	7	3
20	чистильщик	1—4	2	1	2
21	рабочий овощной фабрики	2	2	0	1
22	кастелянша	1—2	1	7	2
23	комплектовщик	1—3	0	20	1

№	Профессия	Тариф- ный разряд	Вакансий, ед.		заявлено в ре- гионах, ед.
			на 01.07.02	за 01.01.02- 30.06.02	
24	курьер	1	0	17	2
25	землекоп	1—5	0	1	1
26	сортировщик	1—5	0	1	1
27	экспедитор	2	0	1	1
	всего:		31 798	39 992	
<i>2.2 Работники сферы обслуживания, ЖКХ и т.п.</i>					
28	слесарь, в т.ч. аварийно-восстановительных работ, по эксплуатации и ремонту газового оборудования; работник ЖКХ	2—6	3 373	4 023	22
29	сантехник, слесарь-сантехник	2—6	2 996	3 609	29
30	рабочий по благоустройству населенных пунктов, садовник, озеленитель	1—2	2 391	554	12
31	электрик	1—6	1 094	795	16
32	повар	2—6	724	556	19
33	кухонный рабочий	2	308	256	16
34	мойщик, мойщик посуды и ампул	1—3	225	241	11
35	парикмахер	3—5	6	21	3
36	портной		0	88	1
37	дезинфектор	2—3	0	10	1
38	рабочий по обслуживанию бани, банщик	1	0	8	2
39	рабочий ритуальных услуг	2	0	4	1
	всего:		11 117	10 165	
<i>2.3 Рабочие транспорта и связи и пр.</i>					
40	дорожный рабочий	1—5	434	964	11
41	монтер пути	1—6	82	182	7
42	почтальон	1—3	29	89	4

№	Профессия	Тариф- ный разряд	Вакансий, ед.		заявле- но в ре- гионах, ед.
			на 01.07.02	за 01.01.02- 30.06.02	
43	мойщик автомобилей, вагонов	1—3	0	27	2
44	электромонтер охран- но-пожарной сигнали- зации	3—6	0	7	1
45	дежурный стрелочного поста	1—3	0	3	1
46	транспортный рабочий	1—2	0	2	1
47	станционный рабочий	1—2	0	1	1
48	электромеханик линей- ных сооружений связи и абонентских устройств	3—6	0	1	1
49	электромонтер линей- ных сооружений теле- фонной связи и радио- фикации	3—6	0	1	1
	всего:		545	1277	
<i>2.4. Рабочие сельского и лесного хозяйства низкой квалификации</i>					
50	рабочий сельского хо- зяйства, растениевод- ства	1—6	292	130	5
51	рабочий по уходу за животными	1—6	80	56	8
52	рабочий зеленого строительства	1—6	0	228	3
53	подсобный рабочий на подсочке леса, на лесо- заготовках	1	0	35	2
54	лесоруб	2—4	0	17	1
55	пастух	1—2	0	0	1
	всего:		372	466	
	"Условные" вакансии, всего:		43 832	51 900	
	"УСЛОВНЫЕ" И "ЧИСТЫЕ" ВАКАНСИИ, ВСЕГО:		52 591	58 274	

№	Профессия	Тариф- ный разряд	Вакансий, ед.		заявлено в ре- гионах, ед.
			на 01.07.02	за 01.01.02- 30.06.02	
<i>III. Персонал, выполняющий специальные функции в социальном и производственном секторах экономики (вакансии, мало пригодные для прохождения АГС)</i>					
<i>3.1 Рабочие сельского и лесного хозяйства</i>					
1	механизатор (широкого профиля)	3—6	577	621	8
2	тракторист	2—6	384	287	18
3	животновод	3—6	197	141	7
4	скотник	3—6	62	84	6
5	тракторист-машинист с.-х. производства	1—3	50	0	1
6	вальщик леса	3—6	42	53	5
7	лесник	2—6	2	1	2
8	свиновод	3—6	0	33	3
9	обрубщик сучьев, пило- рамщик	3—4	0	22	2
10	птицевод	2, 4—5	0	1	1
11	чабан	3—6	0	0	1
	всего:		1 314	1 243	
<i>3.2 Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства и т.п.</i>					
12	рабочий различных видов работ, в т.ч. 1-4 разряда	1—6	20 778	13 411	18
13	газосварщик, электро- газосварщик, электро- сварщик ручной варки	1—6	2 900	2 282	30
14	плотник, плотник- столяр, столяр, столяр строительный	2—6	1 932	3 108	29
15	слесарь-ремонтник, в т.ч. технологического, котельного оборудова- ния	2—8	1 541	601	13

№	Профессия	Тариф- ный разряд	Вакансий, ед.		заявлено в ре- гионах, ед.
			на 01.07.02	за 01.01.02- 30.06.02	
16	станочник (токари, слесари, фрезеровщики и др.)	1—6	1 488	4	3
17	электромонтер, в т.ч. по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; по ремонту и обслуживанию электрооборудования; по эксплуатации распределительных сетей	2—6	1 392	571	15
18	каменщик	2—6	1 372	2 352	23
19	токарь, токарь-фрезеровщик, фрезеровщик, строгальщик	2—6	1 252	2 251	20
20	сварщик, электро-сварщик	2—6	986	254	8
21	штукатур-маляр, маляр	1—6	527	1 057	15
22	слесарь по ремонту автомобилей (автослесарь), автоэлектрик	1—6	448	402	8
23	швея	1—6	426	8	4
24	слесарь механосборочных работ	2—6	258	144	4
25	штукатур	2—6	197	143	10
26	кровельщик, в т.ч. мягкой кровли, по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов	2—5	168	341	8
27	обработчик рыбы	1—5	164	0	1
28	бетонщик, арматурщик	1—5	161	166	6
29	слесарь-инструментальщик, заточник	2—8	159	164	3

№	Профессия	Тариф- ный разряд	Вакансий, ед.		заявлено в ре- гионах, ед.
			на 01.07.02	за 01.01.02- 30.06.02	
30	слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	2—6	123	39	4
31	слесарь по ремонту оборудования, в т.ч. котельных и пылеприготовительных цехов, тепловых сетей	2—6	103	3	2
32	кондитер	1—6	95	9	4
33	жестянщик, медник, дефектоскопист	2—6	93	122	7
34	кузнец, в т.ч. на молотах и прессах; штамповщик	2—3 (6)	45	37	4
35	аккумуляторщик; слесарь по ремонту подвижного состава, слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования	1—5	45	18	3
36	газорезчик	1—5	29	6	2
37	шлифовщик	2—6	17	126	3
38	пекарь	2—5	14	200	5
39	слесарь-электромонтажник, слесарь-электрик; монтажник технологического оборудования и связанных с ним конструкций	2—6	12	25	3
40	асфальтобетонщик	1—5	8	4	2
41	такелажник, транспортировщик	2—5	5	16	3
42	облицовщик-плиточник, печник	2—5	1	233	7

№	Профессия	Тариф- ный разряд	Вакансий, ед.		заявле- но в ре- гионах, ед.
			на 01.07.02	за 01.01.02- 30.06.02	
43	наладчик оборудова- ния, слесарь по ре- монту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирован., электромонтер по об- служиванию электро- оборудования элект- ростанций (3 р. и вы- ше)	3—6	0	127	2
44	асфальтировщик	3—4	0	114	1
45	формовщик	2—6	0	41	3
46	слесарь-трубопровод- ник		0	38	1
47	слесарь по ремонту двигателей, слесарь- судокорпусник	1—6	0	35	3
48	монтажник внутренних санитарно-технических систем и оборудова- ния, санитарно- технических систем оборудования, сталь- ных железобетонных конструкций	2—4 (6)	0	21	1
49	электрослесарь, элект- рослесарь по ремонту и обслуживанию авто- матики и средств из- мерений электростан- ций, электрослесарь по ремонту оборудо- вания распределе- тельных устройств, электрослесарь по ремонту электрообо- рудования электро- станций	2—6	0	16	2

№	Профессия	Тариф- ный разряд	Вакансий, ед.		заявле- но в ре- гионах, ед.
			на 01.07.02	за 01.01.02- 30.06.02	
50	изолировщик, изоли- ровщик на гидро- и термоизоляции, огне- упорщик	1—6	0	11	1
51	сборщик железобетон- ных конструкций	2—4	0	5	1
52	слесарь по сборке ме- таллоконструкций	1—6	0	5	1
53	специалист горного дела		0	3	1
54	слесарь по изготовле- нию узлов и деталей санитарно-технических систем	2—6	0	2	1
	всего:		36 739	28 515	
<i>3.3 Операторы, аппаратчики, монтажники, машинисты устано- вок и машин и слесари-сборщики</i>					
55	монтажник, автомат- чик, монтажник АДС	2—3 (6)	432	141	7
56	кочегар, в т.ч. печи на твердом топливе	2—5	109	312	7
57	стропальщик	2—6	102	17	2
58	машинист (бульдозе- ров, башенных кранов, катков моторных и др.), бульдозерист, моторист (машинист)	3—6	101	429	10
59	оператор (газовой) котельной, машинист компрессорных уста- новок	2—6	49	322	6
60	машинист котельной установки, котлов	3—7	42	60	4
61	слесарь-сборщик	2—6	42	16	3
62	машинист по стирке (оператор стиральных машин)	2	7	94	5

№	Профессия	Тариф- ный разряд	Вакансий, ед.		заявле- но в ре- гионах, ед.
			на 01.07.02	за 01.01.02- 30.06.02	
63	литейщик	2—5	4	0	1
64	машинист (кочегар) котельной, ДЭС	2—6	3	47	2
65	рамщик	3—6	1	5	2
66	вышкомонтажник	2—6	1	0	1
67	оператор сушильного оборудования	3—5	1	0	1
68	оператор ЭВМ	2—4	0	51	1
69	оператор теплового пункта	2—4	0	47	2
70	аппаратчик	2—6	0	21	1
71	машинист насосных установок	2—6	0	21	2
72	обрубщик	1—4	0	21	1
73	вулканизаторщик	2—7	0	10	1
74	оператор водозапор- ных сооружений	1—3	0	5	1
75	смотритель	3	0	2	1
76	электрик-силовик		0	2	1
77	оператор бетоно- смесителя		0	1	1
78	сборщик	2—4	0	1	1
79	слесарь-сборщик ра- диоэлектронной аппа- ратуры и приборов	1—6	0	1	1
	электромеханик по средствам автоматики и приборам технологи- ческого оборудования	3—8	0	1	1
80					
	всего:		894	1 627	
	Малопригодные ва- кансии, всего:		38 947	31 385	

<i>Профессии, не вошедшие в список вакансий, потенциально пригодных для прохождения АГС</i>					
<i>№</i>	<i>наименование профессии</i>	<i>тарифный разряд</i>	<i>заявлено в регионах, ед.</i>		
<i>II. Персонал, выполняющий преимущественно инфраструктурные функции в социальном и производственном секторах экономики</i>					
<i>2.2 Работники сферы обслуживания, ЖКХ и т.п.</i>					
<i>не вошли в список из-за высоких квалификационных требований:</i>					
14	пожарный (респираторщик)	4—5	50		7
<i>III. Персонал, выполняющий специальные функции в социальном и производственном секторах экономики</i>					
<i>3.1 Рабочие сельского и лесного хозяйства</i>					
<i>не вошли в список из-за высоких квалификационных требований:</i>					
1	дойяр, оператор машинного доения	4—6	138		7
2	мастер-овощевод		11		2
3	охотник	4—5	0		1
<i>3.2 Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства и т.п.</i>					
<i>не вошли в список из-за высоких квалификационных требований:</i>					
5	диспетчер		0		1
6	наладчик станков и технологического оборудования	4—6	14		1
7	слесарь по обслуживанию тепловых сетей	4—5	0		1
8	слесарь-наладчик		17		2
<i>3.3 Операторы, аппаратчики, монтажники, машинисты установок и машин и слесари-сборщики</i>					
<i>не вошли в список из-за высоких квалификационных требований</i>					
9	водитель, водитель а/м, в т.ч. грузового	4—8	4346		32
10	матрос	4—6	0		1
11	машинист катка самоходного	4—6	0		1
12	машинист экскаватора	4—6	39		4
13	помощник мастера	4—6	10		1

№	Профессия	Тариф- ный разряд	Вакансий, ед.		заявлено в регионах, ед.
			на 01.07.02	за 01.01.02- 30.06.02	
<i>3.4 Прочие специальности</i>					
скорее всего, непригодны для прохождения АГС по квалификационным требованиям					
20	агент страховой		0		1
21	дежурный пульта управления		3		1
22	делопроизводитель		0		1
23	секретарь-машинист		19		2
24	техник		0		1
25	техник по радионавигации, радиолокации и связи		0		1

О НЕЗАВИСИМОМ ИНСТИТУТЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Независимый институт социальной политики (НИСП), образованный в 2000 году в форме автономной некоммерческой организации, направлен на поддержку и развитие отечественной науки в социально-экономической сфере. Миссия Института – формирование, развитие, поддержка идей и инициатив, имеющих социальный эффект и предлагающих новые подходы в социальной политике.

Основными задачами НИСП являются:

- проведение и поддержка независимых научных исследований в области социальной политики;
- формирование широкой информационной базы в области анализа социальных процессов;
- организация свободных дискуссий по наиболее острым проблемам современного социального развития и социальной политики в России и в мире.

Институциональная поддержка НИСП осуществляется Фондом Форда.

Более подробные сведения о статусе, приоритетах и направлениях деятельности НИСП, а также другую интересующую Вас информацию Вы сможете найти на сайте НИСП:

<http://www.socpol.ru>

Независимый институт социальной политики

Россия, 125047, Москва,

ул. 1-я Тверская-Ямская., д.16/23, строение 1

Тел./факс: (095) 721-1498,

Эл.почта: info@socpol.ru

Интернет: www.socpol.ru

Авторский коллектив:

Малева Т. М. (руководитель проекта), Овчарова Л. Н.,
Пишняк А. И., Синявская О. В., Смирнов С. Н.

**Рынки труда для альтернативной
гражданской службы**

**Серия “Научные проекты НИСП — IISP Working Papers”
WP2/2003/01**

Оформление: Дмитриев А.Ф.
Корректурa: Толкачева Л.В.

Сдано в набор: 24.01.03. Подписано к печати: 07.02.03
Формат бумаги 60x84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Гарнитура «SchoolDl».
Уч.-изд. л. 6,3. Усл. п. л. 6,875. Тираж 300 экз. Заказ № 10

Издательство МГОУ
105005, г. Москва, ул. Радио, д. 10-а,
т. 265-41-63, факс 261-43-62.