

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Институт экономики и менеджмента

ЭКОНОМИКА ГЛАЗАМИ МОЛОДЫХ

**Материалы Международной конференции
студентов, аспирантов и молодых ученых**

Томск, 13–14 мая 2022 г.

Под общей редакцией
М.В. Чикова

Томск
Издательство Томского государственного университета
2022

мики. В частности, реализация программных мер по реформированию и развитию сельского хозяйства, направленных на обеспечение продовольственной безопасности, повышение качества сельскохозяйственной продукции и экспортного потенциала отрасли, явились прочной основой для достижения высоких показателей развития сельского хозяйства. Так, в 2018 г. доля сельского хозяйства в ВВП Узбекистана составила 32,4%, общий объем продукции (услуг) сельского, лесного и рыбного хозяйства составил 199 537,4 млрд сум, или 100,3% к 2017 г., в том числе в растениеводстве и животноводстве, охоте и предоставлении услуг в этих областях – 193 703,3 млрд сум (100,2%), лесном хозяйстве – 4 757,5 млрд сум (103,1%), рыбном хозяйстве – 1 076,6 млрд сум (113,8%). Узбекистан обладает значительным экспортным потенциалом, экспорт сельскохозяйственной продукции приносит около 20–25% совокупных экспортных доходов. В 2018 г. экспортировано плодоовощной продукции в более чем 80 стран мира в объеме 1230,6 тыс. тн. на сумму 874,5 млн долл. США. Отметим также, что увеличилась доля экспорта переработанной продукции с более высокой добавленной стоимостью. Так, в 2018 г. объем экспорта текстильной продукции составил 1,6 млрд долл. США и увеличился, по сравнению с 2017 г., на 41,4%. Экспорт хлопкового волокна составил 222,1 млн долл. США. Структурные преобразования в сельском хозяйстве связаны, прежде всего, с диверсификацией сельскохозяйственного производства, расширением посевных земель для выращивания продовольственных культур за счет оптимизации посевов под хлопчатник и увеличения площадей под зерновые колосовые культуры, овощеводство, садоводство и виноградарство.

Параллельно с процессом оптимизации посевных площадей проводилась работа по повышению урожайности основных сельскохозяйственных культур. К примеру, средняя урожайность производства картофеля выросла с 129,3 ц/га в 2000 г. до 224,8 ц/га в 2018 г., овощей – с 183,8 ц/га до 237,1 ц/га, бахчевых – с 132,4 ц/га до 189,8 ц/га, плодов и ягод – с 56,9 ц/га до 134,1 ц/га соответственно. В то же время наблюдалось снижение урожайности хлопка-сырца в некоторых регионах республики, что связано, прежде всего, с относительно низким бонитетом земли и дефицитом поливной воды. В результате принятых мер по оптимизации и рациональному размещению сельскохозяйственных культур, а также мер по увеличению их урожайности в республике, кроме зерновой независимости, достигнута самообеспеченность по большинству других продуктов питания, что позволяет обеспечивать продовольственную безопасность в условиях не стабильной конъюнктуры мировых продовольственных рынков. Наряду с такими стратегически важными сельскохозяйственными культурами, как хлопок и зерно (в 2018 г. – 6 375,4 тыс. тонн зерна и более 2293,0 тыс. тонн хлопка-сырца), значительно возросли объемы производства в отраслях плодоовощеводства, животноводства, птицеводства и рыбоводства. В частности, в 2018 г. выращено картофеля в объеме 2 750,1 тыс. тонн (98,4%), собрано овощей – 9 635,1 тыс. тонн (94,3%), бахчевой продовольственной продукции – 1 904,9 тыс. тонн (93,8%), плодов и ягод – 2 589,7 тыс. тонн (99,0%), винограда – 1 564,5 тыс. тонн (96,2%). Всеми категориями хозяйств было произведено 2 417,4 тыс. тонн мяса в живом весе (на 5,7% больше, чем в январе-декабре 2017 г.), 10 480,7 тыс. тонн молока (на 4,3%), 7 360,5 млн штук яиц (на 16,2%), 1 082,6 тыс. штук каракуля (на 0,7%)

Выводы. В качестве вывода можно сказать, что каждый из стратегических приоритетов является важным и необходимым, но только одновременное их формирование позволит создать ту самую инновационную среду в аграрном секторе республики, которая будет способствовать выходу на новый уровень развития.

Литература

1. 2020 год – год развития науки, просвещения и цифровой экономики : послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису // Народное слово. 2020. 25 янв. № 19 (7490).
2. Ходжаев Ж. Аграрный сектор поддержит новая стратегия : министр сельского хозяйства Республики Узбекистан Жамшид Ходжаев о Проекте «Стратегия развития сельского хозяйства Республики Узбекистан на период 2019–2030 годы» // Российская газета – Спецвыпуск. 2019. 29 авг. № 193 (7951). URL: <https://rg.ru/2019/08/29/eksportnyj-potencial-uzbekistana-v-apk-prevyshaet-5-milliardov-dollarov.html>
3. Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. URL: <https://stat.uz/ru/>

Подходы к измерению средней и медианной заработной платы работников

А.Ж. Саринова, аспирант, 2-й курс, ИЭМ ТГУ

Научный руководитель: д-р экон. наук, профессор А.В. Ложникова
E-mail: assiya_prog@mail.ru

В современном обществе существует острая необходимость решения проблем сокращения неравенства при оплате труда. При этом ряд авторов справедливо подчеркивает недостаточность проработки этих вопросов в современной российской литературе [1]. По мнению Н. Морозовой, в основе обоснования различий в оплате труда лежат теории человеческого капитала (чем выше инвестиции в человеческий капитал – образование, здравоохранение и т.п., тем выше уровень заработной платы) и производительности труда (к примеру, при одинаковом уровне человеческого капитала женщина

менее производительна вследствие дополнительного «груза» семейных обязанностей, что снижает её производительность и соответственно заработную плату) [2].

В. Гимпельсон отмечает многочисленные эмпирические свидетельства того, что в развитых странах зарплата растёт на протяжении почти всей трудовой жизни, что объясняется в ряде влиятельных экономических теорий, среди которых особое место принадлежит теории человеческого капитала. «В России же зарплата растёт у 20-летних и 30-летних, после чего она начинает быстро снижаться» [3. С. 185].

Исследователь зарубежной экономики Н. Вишневская констатирует, что в мировой научной литературе «проблемы статистического учета заработной платы и его экономические последствия являются одними из наиболее активно исследуемых тем» [4. С. 90]. На основе анализа статистики заработной платы в европейских странах и США автор доказывает, что наибольшего успеха в деле унификации показателей оплаты труда добились первые [4]. Аналитика по динамике заработной платы и неравенства основывается на микроданных обследований домашних хозяйств, в том числе на публикуемых Международной организацией труда (МОТ) глобальных обзорах заработной платы [5–8]. Широко распространены оценки неравенства через применение медианных значений трудовых доходов: к примеру, Т. Хришкевич, описывает так называемых «бедных немцев» и констатирует рост числа населения, имеющего доход менее 60% от медианного по стране [9].

Авторы в исследовании [10] не только проанализировали экономическое неравенство в России как преграду на пути повышения уровня жизни населения в сравнении со странами Европейского союза, но и совершенно справедливо сфокусировали внимание на тесной связи между размером медианной заработной платы и показателями уровня жизни населения. Однако, пока мы вынуждены констатировать в отношении российских компаний долгосрочную тенденцию вообще не публиковать данные об оплате труда своих работников [11]. Что касается показателя средних зарплат, то зачастую работодатели скрывают не только от своих работников, но даже от членов профсоюзов, как значение средней заработной платы, так и методику её расчета. В этой связи мы приветствуем инициативу рейтингового агентства «Национальные кредитные рейтинги» (Москва, Россия), которое представило за 2020 год первый рэнкинг средних зарплат в корпоративном секторе России из крупнейших нефинансовых компаний из актуального рейтинга РБК 500 [12].

Одновременно мы всецело поддерживаем позицию исследователя [4] о высокой актуальности межстрановой гармонизации статистики заработной платы. Поскольку методологические различия в статистических показателях могут приводить к искажению данных при формулировании экономической политики. Расширение статистического «наполнения» заработной платы происходит за счет вовлечения всё новых источников информации. К примеру, помимо традиционных обследований предприятий Бюро статистики труда США дважды в год (в мае и ноябре), в рамках обследования Current Population Survey (Лаборатория США) собирают [4] данные по распределению заработных плат и медианным заработкам. Привлекаются новые данные, полученные в результате национальных обследований рынка труда / домохозяйств и административной статистики (отчетности налоговых служб, фондов социального страхования и т.д.). Вместе с тем возникают и новые проблемы, связанные с необходимостью взаимоувязки различной информации.

Какие данные по оплате труда наёмных работников публикуются сегодня за рубежом? На первое место мы поставим первичные показатели компаний, публикуемые на их сайтах, в годовом, месячном и почасовом выражении, включая базовую и бонусную части. Наряду с данными о средних и медианных заработных платах зарубежные компании публикуют минимальные и максимальные значения оплаты труда по целому ряду вакансий. На второе место мы поставим вторичные данные официальных международных и национальных статистических ведомств, организаций.

В России для анализа заработных плат наёмных работников российских компаний можно использовать базу данных СПАРК-Интерфакс, предоставляющую комплексные сведения о компаниях России, Украины, Казахстана [13]. В сервисе содержится актуальная информация о средних заработных платах в оценках Федеральной налоговой службы России и самих компаний.

Первый рэнкинг средних (в месяц) зарплат в корпоративном секторе нефинансовых компаний России рейтингового агентства «Национальные кредитные рейтинги» был составлен на основе данных 2 135 юридических лиц, объединенных в группы компаний, если среднегодовая численность персонала связанной компании превышает 40 человек [12]. При этом использовалась методика расчета, основанная на применении формулы среднеарифметической простой. В числителе используют показатель «годовые затраты на оплату труда» из «Пояснений к бухгалтерскому балансу и отчёту о финансовых результатах» строка 5620 – она, как правило, содержит и оплату труда линейного пер-

сонала, и зарплату, и вознаграждения менеджмента, которые учитываются в составе управленческих расходов. В отчётах о движении денежных средств данные по строке 4 122 с наименованием «Оплата труда» нельзя использовать для расчёта средней зарплаты, поскольку правила бухгалтерского учёта эти суммы никак не регламентируют. По оценкам НКР, часть компаний в этой строке отражают сумму фонда оплаты труда и отчислений на социальные нужды, а другие – только фонд оплаты труда. Стоит отметить, что отчисления на социальные нужды составляют существенную часть расходов на персонал, в среднем составляют более 30% фонда оплаты труда. Годовые затраты группы компаний делили на количество сотрудников и получившееся годовое значение зарплаты делили на 12 месяцев для получения средней зарплаты 1 работника в месяц. Значения среднегодовой численности сотрудников компании раскрывают в пояснениях к бухгалтерской отчётности. В рэнкинге НКР указаны оценки средней заработной платы до уплаты налога на доходы физических лиц (НДФЛ), что соответствует методологии Росстата.

Обратимся к тексту исследования НКР по составлению первого рэнкинга средних зарплат в РФ: «В больших компаниях, как правило, функционируют профсоюзные комитеты, при участии которых на регулярной основе подписывается коллективный договор между работодателем и сотрудниками. В таком договоре может оговариваться соотношение зарплат линейного персонала и руководителей, т.е. регулярное вознаграждение топ-менеджмента может быть привязано к уровню средней зарплаты рядовых работников. Конечно, подписание коллективного договора не исключает выплаты значительных премий первым лицам компаний (что может приводить и к формальному увеличению средней зарплаты по группе), тем не менее он обеспечивает некоторую корреляцию между зарплатами работников и управленцев» [12. С. 8].

НКР представляет первый рэнкинг средних зарплат в корпоративном секторе России, рассчитанный на основании данных за 2020 год. В него вошли крупнейшие нефинансовые компании из актуального рейтинга РБК 500. Представим данные рэнкинга средних зарплат в крупнейших российских компаниях реального сектора за 2020 год в части первых 40 позиций в таблице.

40 высших позиций из первого рэнкинга средних (в месяц) зарплат в корпоративном секторе нефинансовых компаний России [12]

№ п/п	Средняя зарплата, тыс. руб./мес.	Группа компаний	Сектор
1.	261,27	НОВАТЭК	Нефть и газ
2.	254,49	Совкомфлот	Транспорт
3.	237,76	Группа «Волга–Днепр»	Транспорт
4.	208,78	ФМСМ (PMI)	Алкоголь и табак
5.	195,39	Арктикгаз	Нефть и газ
6.	194,37	Зарубежнефть	Нефть и газ
7.	193,76	Дж.Т.И. Россия (JTI)	Алкоголь и табак
8.	193,71	Проктер энд Гэмбл Дистрибьюторская Компания (Procter & Gamble)	Потребительские товары
9.	187,93	СЭПК (Samsung)	Электроника
10.	187,85	Марс (Mars)	Сельское хозяйство и продукты питания
11.	176,17	Шелл Нефть (Shell)	Нефть и газ
12.	175,21	ЕРАМ Systems	Информационные технологии
13.	170,48	Яндекс Н.В. (Yandex N.V.)	Медиа и интернет
14.	161,54	Полюс	Металлы и горная добыча
15.	154,37	ЛГ Электроникс РУС (LG)	Потребительские товары
16.	153,58	Сибур Холдинг	Химия и нефтехимия
17.	151,13	Группа компаний О–Си–Э	Информационные технологии
18.	143,85	Международные услуги по маркетингу табака (МУМТ, ВАТ)	Алкоголь и табак
19.	143,81	Сэтл Групп	Девелопмент и строительство
20.	141,28	Мессояханефтегаз	Нефть и газ
21.	137,43	ГМК «Норильский никель»	Металлы и горная добыча
22.	136,87	Независимая нефтегазовая компания (ННК)	Нефть и газ
23.	135,85	КМР И СНГ (Kia)	Автомобили
24.	131,14	S7 Group	Транспорт
25.	127,76	Р-Фарм	Фармацевтика
26.	126,13	Nordgold	Металлы и горная добыча
27.	124,93	АК «Алроса»	Металлы и горная добыча
28.	123,64	Иркутская нефтяная компания (ИНК)	Нефть и газ
29.	122,92	МЕДСИ (АФК Система)	Здравоохранение
30.	118,50	Мерседес-Бенц РУС (Mercedes-Benz)	Автомобили

№ п/п	Средняя зарплата, тыс. руб./мес.	Группа компаний	Сектор
31.	115,71	Тойота Мотор (Toyota)	Автомобили
32.	115,58	Фольксваген Груп Рус (Volkswagen)	Автомобили
33.	113,05	ГК «Дело»	Транспорт
34.	112,42	Фармстандарт	Фармацевтика
35.	111,58	Мосинжпроект	Девелопмент и строительство
36.	111,53	Аэрофлот	Транспорт
37.	107,00	Nissan Motor	Автомобили
38.	106,73	Группа компаний «Руст»	Алкоголь и табак
39.	106,58	Рольф (холдинг)	Автомобили
40.	106,15	Сокар (Sokar)	Нефть и газ

Таким образом, в топ-40 самых высоких средних зарплат работников крупнейших компаний в корпоративном секторе нефинансовых компаний России в 2020 году мы отметим широкое представительство иностранных компаний (5 из 10 высших позиций рэнкинг), а также секторов экономики «Нефть и газ» (8 компаний), «Автомобили» (6 компаний), «Транспорт» (5 компаний), «Алкоголь и табак» и «Металлы и горная добыча» (по 4 компании).

Литература

1. Самойлов А.В., Молчанова С.М. Неравенство в оплате труда, сегментация рынка // Экономика труда. 2020. Т. 7, № 1. С. 27–42.
2. Морозова Н.Н. Гендерная сегрегация в трудовых отношениях в Беларуси // Экономика. Бизнес. Финансы. 2021. № 2. С. 30–35.
3. Гимпельсон В.Е. Возраст и заработная плата: стилизованные факты и российские особенности // Экономический журнал ВШЭ. 2019. № 23 (2). С. 185–237.
4. Вишневская Н.Т. Международные стандарты статистики заработной платы и практика их использования в развитых странах // Вопросы государственного и муниципального управления. 2018. № 1. С. 89–108.
5. Global Wage Report 2016/17 : Wage inequality in the workplace. Geneva. 2017. URL: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/2529wcms_537846.pdf (accessed: 25.12.2021).
6. Global Wage Report 2018-19 // BankExamsToday. 2019. URL: <https://www.bankexamstoday.com/2018/12/global-wage-report-2018-19-highlights.html> (accessed: 25.12.2021).
7. Global Wage Report 2020-21 // International Labour Organization. 2021. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2020/lang--en/index.htm> (accessed: 25.12.2021).
8. Хришкевич Т.Г. «Бедные немцы»: социально-экономическое неравенство в современной Германии // Клио. 2020. № 8 (164). С. 87–93.
9. Шибалов К.В., Грибов С.С. Экономическое неравенство как преграда на пути повышения уровня жизни населения в России // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2021. № 6 (58). С. 393–400.
10. Расходы на персонал российских компаний в РБК: совершенно секретно // Символ науки. 2016. № 4. С. 4-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rashody-na-personal-rossijskih-kompaniy-v-rbk-500-sovershenno-sekretno> (дата обращения: 25.12.2021).
11. Тарифные компании выступили против предложения профсоюзов ежегодно увеличивать МРОТ // Ведомости. 2022. 20 янв. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2022/01/20/905781-mintrud-povishenie> (accessed: 25.12.2021).
12. Шураков А. Сколько платят гиганты : рэнкинг средних зарплат в крупнейших российских компаниях реального сектора // НКР. 2021. 16 дек. URL: https://ratings.ru/upload/iblock/41a/Wages_Dec2021.pdf (accessed: 25.12.2021).
13. СПАРК Интерфакс : международная информационная группа. URL: <https://spark-interfax.ru/> (accessed: 25.12.2021).

Особенности предоставления субсидий на оплату ЖКУ в Республике Беларусь

А.Э. Смирнова, В.Ю. Баранова, студенты, 3-й курс, БГЭУ

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Т.Е. Бондарь
E-mail: annes_02@mail.ru; valeriabaranova@yandex.ru

В соответствии с функциональной классификацией бюджет состоит из десяти разделов, одним из которых является раздел 06 «Жилищно-коммунальные услуги и жилищное строительство».

Жилищно-коммунальные услуги и жилищное строительство на протяжении многих лет являлись одним из относительно «бюджетозатратных» разделов, однако в последние годы наблюдается снижение финансирования данного раздела. Так, в 2013 г. расходы составили 8,5% от общего размера расходов консолидированного бюджета, а уже в 2017 г. – 5,5% [1].