

ISSN 2658-3712

№ 2 (51) 2023

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ



НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

**SOCIAL & LABOR
RESEARCH**



Образовательный центр ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

Миссия центра

Образовательный центр ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России осуществляет свою деятельность в сотрудничестве с другими структурными подразделениями Института, подразделениями Минтруда России, федеральными и региональными органами исполнительной власти, Рострудом, работодателями и профсоюзами, научными и экспертными организациями, другими заинтересованными структурами по направлениям деятельности Центра.

Центр реализует дополнительные профессиональные программы повышения квалификации, в разработке которых участвуют высококвалифицированные специалисты в области охраны труда. При разработке ДПП, для обогащения содержания практически заданиями и примерами, привлекаются профессионалы по различным направлениям – инструкторы Национального совета по реанимации, ведущие российские разработчики спецодежды, защитной обуви, средств индивидуальной защиты и др.

Более 7 000 специалистов
ежегодно проходят обучение в Образовательном центре

Почему выбирают наш центр?

- 50 лет успешной работы
- Традиции и авторитет Института труда
- Сертификаты государственного образца
- Гарантия качества обучения
- Дипломированные преподаватели ведущие эксперты, авторитетные специалисты и практики

Наши преподаватели

Занятия ведут дипломированные преподаватели в сфере охраны труда, эксперты и специалисты-практики, принимавшие участие в разработке рекомендаций в области охраны труда.

Качество обучения

Применяемые современные технологии обучения позволяют слушателям лучше понять и освоить теоретические и практические вопросы в области охраны труда.

Обучение проводится в очной, очно-заочной, заочной форме, в том числе, с использованием дистанционных образовательных технологий

Ближайшие мероприятия

Информация о мероприятиях по охране труда на 2023 год размещена на сайте Института (<https://vcot.info/>) в разделе Охрана труда.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Учредитель — Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Журнал включен во вторую категорию Перечня рецензируемых научных изданий ВАК (К2), в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, по научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономические науки)

«Социально-трудовые исследования» – рецензируемый журнал открытого доступа, публикующий оригинальные научные статьи с результатами актуальных исследований в социально-трудовой сфере.

Научные направления – экономика и социология.

Издается с 2010 г. Прежнее название журнала – «Охрана и экономика труда».

Периодичность издания – 4 номера в год.

Издание перерегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).

Свидетельство ПИ № ФС77-74237 от 2 ноября 2018 г.

Рукописи представляются в редакцию по электронной почте:
journal-ecotrud@vcot.info

Условия публикации размещены на сайте:
<https://www.vcot.info/magazine>

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

Распространяется по подписке.

«Объединенный каталог "Пресса России"»
(www.ppressa-rf, индекс 66271);
интернет-магазин «Пресса по подписке»
(<https://www.akc.ru>)

Ключевой принцип и критерий подбора материалов для журнала – исследовательский.

Поступающие в редакцию материалы должны отвечать высоким стандартам научности, отличаться оригинальностью, иметь исследовательскую базу анализа, оценок и полученных конечных научно-практических результатов.

Редакция в обязательном порядке осуществляет рецензирование, научное и стилистическое редактирование всех материалов, публикуемых в журнале. Качество статей оценивается посредством тщательного, двустороннего слепого рецензирования.

Редакционная коллегия и пул рецензентов журнала объединяют ведущих экспертов мирового и национального уровней в области экономики и социологии.

Материалы журнала не могут быть использованы, полностью или частично, без письменного разрешения редакции. При цитировании ссылка на журнал обязательна.

Журнал находится в открытом доступе на сайте:

<https://www.vcot.info/magazine>

Точка зрения авторов публикаций может не совпадать с позицией Издателя.



ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Волгин Н. А., доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, председатель редакционной коллегии, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Кузнецова Е. А., кандидат социологических наук, заместитель председателя редакционной коллегии, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Бобков В. Н., доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, Институт экономики РАН, Москва, Россия

Буковинская М. П., доктор экономических наук, профессор, Межрегиональная академия управления персоналом, Киев, Украина

Булавко В. Г., доктор экономических наук, профессор, Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь

Гаибназарова З. Т., доктор экономических наук, профессор, Ташкентский государственный экономический университет, Ташкент, Узбекистан

Герций Ю. В., кандидат социологических наук, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Жанкубаев Б. А., кандидат экономических наук, доцент, АО «Центр развития трудовых ресурсов», Алматы, Республика Казахстан

Забелина О. В., доктор экономических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Катульский Е. Д., доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Мальцева А. В., доктор социологических наук, СПбГУ, Санкт-Петербург, Россия

Марио Антонио Перес Молина, доктор философии, министерство экономики Республики Эль-Сальвадор

Омельченко И. Б., кандидат экономических наук, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Подвойский Г. Л., кандидат экономических наук, Институт экономики РАН, Москва, Россия

Прокопов Ф. Т., доктор экономических наук, профессор, ВШЭ, Российский союз промышленников и предпринимателей, Москва, Россия

Разумова Т. О., доктор экономических наук, профессор, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

Разумов А. А., доктор экономических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Сафонов А. Л., доктор экономических наук, профессор, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

Смирнов В. М., доктор экономических наук, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Смирнов С. Н., доктор экономических наук, ВШЭ, ИНИОН РАН, Москва, Россия

Ткаченко А. А., доктор экономических наук, профессор, Институт исследований международных экономических отношений Финансового университета при Правительстве России, Москва, Россия

Тухашвили М. В., доктор экономических наук, профессор, Тбилисский государственный университет имени Иване Джавахишвили, Тбилиси, Грузия

Хепп Р.-Д., доктор социологических наук, профессор, Свободный университет, Берлин, ФРГ

Шарков Ф. И., доктор социологических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, РАНХиГС, Москва, Россия

Щербаков А. И., доктор экономических наук, профессор, РАНХиГС, Москва, Россия

SOCIAL & LABOR RESEARCH

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

Founded by Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor"
of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation

The journal is included in the second category list of peer-reviewed scientific periodicals recommended by the Higher Attestation Commission (VAK K2), which presents the main results of dissertations for the degree of Candidate and Doctor of Science in the specialty 5.2.3 "Regional and Sectoral Economics (Economic Sciences)"

"Social and Labor Research"

is a peer-reviewed public journal that publishes original scientific articles with the results of relevant research in the social and labor sphere.

Research areas: economics and sociology.

Published since 2010. The previous name of the journal is "Labor Protection and Economics".

Publication frequency: 4 issues per year.

The publication was re-registered with the Federal Service for Supervision in the Sphere of Telecommunications, Information Technologies and Mass Communications (Roskomnadzor). Certificate PI No. FS77-74237 of November 2, 2018.

Manuscripts are submitted to the editors via e-mail: journal-ecotrud@vcot.info

More requirements for publication here:
<https://www.vcot.info/magazine>

Peer-reviewed publication. Included in the Russian Science Citation Index.

Distributed by subscription.

United Catalog "Press of Russia"
(www.pressa-rf, index 66271);
online store "Press by subscription"
(<https://www.akc.ru>).

The key principle and criterion for selecting materials for the journal is research.

The materials submitted to the editorial office must meet high standards of scientific character, be original, have a research base for analysis, assessments, and final scientific and practical results.

The editorial board is required to carry out expert evaluation (reviewing, scientific and stylistic editing) of all materials published in the journal. The quality of articles is assessed through a thorough, two-way, blind peer review.

The editorial board and the pool of reviewers of the journal bring together leading experts from the world and national levels in the field of economics and sociology.

The materials of the journal may not be used, in whole or in part, without the written permission of the publisher. When quoting a reference to the journal is required. The point of view of the editors may not coincide with the opinion of the authors of publications.

The journal is available on the website:
<https://www.vcot.info/magazine>



EDITOR-IN-CHIEF

Volgin N.A., Doctor of Economics, Professor, Chairman of the editorial board, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

EDITORIAL BOARD:

Kuznetsova E. A., Candidate of Sociological Sciences, Deputy Chairman of the Editorial board, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Bobkov V. N., Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.

Bukovinskaya M. P., Doctor of Economics, Professor, Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv, Ukraine

Bulavko V. G., Doctor of Economics, Professor, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus

Gaibnazarova Z. T., Doctor of Economics, Professor, Tashkent State University of Economics, Tashkent, Uzbekistan

Gertsii Yu.V., Candidate of Sociological Sciences, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Zhankubaev B. A., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Center for the Development of Human Resources, Almaty, Republic of Kazakhstan

Zabelina O. V., Doctor of Economics, Professor, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Katul'skii E. D., Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Mal'tseva A. V., Doctor of Sociological Sciences, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia

Mario Antonio Perez Molina, PhD in Philosophy, Ministry of Economy of the Republic of El Salvador

Omel'chenko I. B., Candidate of Economic Sciences, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Podvoiskii G. L., Candidate of Economic Sciences, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Prokopov F. T., Doctor of Economics, Professor, Higher School of Economics, Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, Moscow, Russia

Razumova T. O., Doctor of Economics, Professor, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

Razumov A. A., Doctor of Economics, Professor, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Safonov A. L., Doctor of Economics, Professor, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

Smirnov V. M., Doctor of Economics, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

Smirnov S. N., Doctor of Economics, Higher School of Economics, Institute of Scientific Information for Social Sciences of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Tkachenko A.A., Doctor of Economics, Professor, Institute for Research on International Economic Relations of the Financial University under the Government of Russia, Moscow, Russia

Tukhashvili M. V., Doctor of Economics, Professor, Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Tbilisi, Georgia

Hepp R.-D., PhD in Social Sciences, Professor, Free University of Berlin, Berlin, Germany

Sharkov F. I., Doctor of Sociology, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Russian Presidential Academy of the National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

Shcherbakov A. I., Doctor of Economics, Professor, Russian Presidential Academy of the National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

ВОСПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КЛАССИЧЕСКИЙ И СОВРЕМЕННЫЙ УТОЧНЁННЫЙ ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ



Особенно в последнее время в научных публикациях, выступлениях на конференциях, симпозиумах можно встретить и услышать словосочетания «занятость на рынке труда» в различных интерпретациях, исследовательских кейсах и т. д. Это ошибка в использовании данных понятий или современная реальность? Если есть сомнения и неясность, ниже рассмотренный материал ориентирует с ответом на этот вопрос.

Анализируемые в данном материале понятия и социально-экономические процессы трудно, да и невозможно переоценить по значимости в обществе, запуске и развитии экономики страны, ее регионов, предприятий и организаций. Наконец, рынок труда и занятость выполняют главные функции и занимают ключевое место в формировании уровня, качества жизни и благосостояния конкретного человека и работника. Однако их разумное эффективное применение на практике тормозят отдельные проблемы, связанные с пониманием содержания рынка труда и занятости, других сопряженных с ними экономических категорий и процессов. Рассмотрим некоторые наиболее актуаль-

ные и приведем свои позиции и соображения.

Рынок труда в научной литературе имеет десятки определений и дефиниций. Чаще в содержательном плане под рынком труда понимается динамичная система, в которой взаимодействуют работодатели и работники, формируя при этом спрос и предложение на рабочую силу. В данном его представлении на рынке труда встречающиеся стороны обсуждают вопросы организации и мотивации труда и согласуют будущую заработную плату работника, её условия и критерии роста, рабочее время и время отдыха, проблемы охраны труда, социальную защиту и т. д. Рыночные представления рынка труда связаны с куплей-продажей рабочей силы. Как видим, в рыночных дефинициях рынка труда покупается и продается товар — рабочая сила, а не труд, как целесообразная деятельность. Зачем покупателю (работодателю) деятельность? Ему нужен конечный результат этой деятельности. Поэтому предметом купли-продажи и является рабочая сила, взаимодействующая с предметами и средствами труда и обеспечивающая трудовой процесс производства нужного товара или услуги.

Тем самым в обоснование содержания рынка труда включилась еще одна важная принципиальная категория — рабочая сила. Без нее рухнет и содержательное, и рыночное понимание рынка труда. Хотя рабочая сила, особенно в последние годы, как известно, сама претерпела серьезные понятийные трансформации. Теперь под рабочей силой можно понимать не только способность к труду, и не только самого носителя этой способности к труду — то есть работника или даже просто человека, но и экономически активное население в целом как часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Каждый исследователь, любой научный работник в силу своих научных убеждений могут выбрать обоснованные выше варианты понимания рабочей силы и рынка труда.

Говоря о занятости как отношениях, следует, прежде всего, подчеркнуть, что в научном ракурсе занятость — это не труд, а лишь степень участия в трудовой деятельности. Измеряться она может (как и безработица) в долях, частях, процентах.

Теперь о взаимодействии, взаимоотношениях, взаимосвязях рынка труда и занятости. Чтобы глубже понять эти процессы обратимся к их исходной основе — рабочей силе, независимо от научных предпочтений в выборе ее научного содержания. Как и любой товар, товар рабочая сила проходит процесс производства или ее формирования. Это происходит в семье, в школе, в ВУЗе, на стажировках, курсах переподготовки и т. д. Формируется здесь рабочая сила только для одной цели — для ее потребления или использования. Потребление рабочей силы происходит на предприятиях, в учреждениях, в организациях как раз в процессе ее занятости, соединения с предметами и средствами труда. Вот здесь, в процессе потребления или использования товара рабочей силы и имеет место ее занятость. Только через занятость происходит потребление и использование рабочей силы.

И в завершении об уникальной миссии рынка труда в воспроизводственном процессе рабочей силы. Он нужен для того, чтобы доставить производимую сформированную рабочую силу до ее потребления и использования. То есть, если доставка произведенных обычных товаров (машины, самолёты, хлеб, обувь и т. д.) до потребителя осуществляется торговлей (оптовой или розничной), то для специфического товара рабочая сила эту функцию выполняет рынок труда. Рынок труда, относясь к фазе распределения и обмена, соединяет фазы и процессы производства и потребления рабочей силы. Это этап подготовки к фазе потребления и использования рабочей силы. Других задач, другого функционала у рынка труда нет.

Вот теперь можно легко ответить на поставленный в начале данной статьи вопрос — верно ли выражение «занятость на рынке труда»? Ответ очевиден — нет. Ведь они находятся на разных этапах (фазах) процесса воспроизводства рабочей силы (рынок труда — распределение и обмен, занятость — ее потребление и использование) и поэтому не могут пересекаться.

Н.А. Волгин, д. э. н., профессор,
заслуженный деятель науки Российской Федерации,
главный редактор журнала «Социально-трудовые исследования»

СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

Воспроизводственный классический и современный уточнённый подходы к пониманию рынка труда и занятости..... 5

ТРУД И СОЦИУМ

В.Л. Вуколов

Особенности нормативно-правового регулирования использования цифровых технологий на рынке труда и в сфере трудовых отношений 8

ДЕМОГРАФИЯ

Л.Л. Рыбаковский, О.Л. Рыбаковский

Депопуляция в России: итоги за 1992–2022 гг., компоненты, компенсация миграцией на региональном уровне 16

А.А. Ткаченко

Миграционные интересы и устремления стран СНГ 27

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

А.Л. Сафонов, С.О. Песков

Формирование источников резервной рабочей силы в России из числа осужденных лиц..... 38

О.В. Забелина, М.В. Сергеева

Проблемы и риски развития агентской занятости в Российской экономике 50

Е.Н. Синдяшкина

Неформальная занятость в условиях трансформации современного рынка труда 59

Г.В. Леонидова, Г.В. Белехова

Качественная занятость в Вологодской области: критерии и особенности динамики в условиях нестабильности 71

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Л.Г. Миляева

Теоретико-методические аспекты стратегического управления персоналом предприятия..... 87

С.Н. Смирнов

Цифровизация в Российских домохозяйствах: региональные различия..... 100

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

А.А. Федченко, А.Б. Вешкурова

Драйверы повышения производительности труда: вариативность, степень и способы оценки влияния 109

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

О.В. Селиванова, Н.Ю. Коробкова

Социальная поддержка женщин в России в контексте повышения рождаемости: проблемы и перспективы 119

ОХРАНА ТРУДА

Н.А. Самарская

Особенности и принципы формирования системы охраны труда на базе межкомпонентных отношений 130

СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Е.Ю. Астраханцева, А.В. Кучумов, Л.Т. Печеная, А.А. Цыганов

Профессиональное выгорание: критерии оценки и способы своевременного предотвращения 141

НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение 152

CONTENTS

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

Volgin N.A.

Reproductive Classic and Modern Refined Approaches
to Understanding the Labor Market and Employment..... 5

LABOR AND SOCIETY

Vukolov V.L.

Features of the Legal Regulation of Digital Technologies in the Labor
Market and in the Field of Labor Relations..... 8

DEMOGRAPHY

Rybakovskiy L.L., Rybakovskii O.L.

Depopulation in Russia: Results for 1992–2022, Components
and Compensation by Migration at the Regional Level16

Tkachenko A.A.

Migration Interests and Aspirations of the CIS Countries27

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

Safonov A.L., Peskov S.O.

Problems of Formation of Sources of Labor Force Reserve in Russia
from Among Convicted Persons38

Zabelina O.V., Segreeva M.V.

Problems and Risks of Agency Employment Development
in the Russian Economy50

Sindyashkina E.N.

Informal Employment in the Conditions of Transformation
of the Modern Labor Market59

Leonidova G.V., Belexhova G.V.

High-Quality Employment in the Vologda Region: Criteria
and Features of Dynamics in the Context of Instability71

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Milyaeva L.G.

Theoretical and Methodological Aspects of Strategic Personnel
Management of the Enterprise87

Smirnov S.N.

Digitalization in Russian Households: Regional Differences.....100

LABOR PRODUCTIVITY

Fedchenko A.A., Veshkurova A.B.

Drivers of Labor Productivity Increase: Variability, Degree
and Methods of Impact Assessment109

INCOMES AND SALARIES

Selivanova O.V., Korobkova N.Yu.

Social Support for Women in Russia in Conditions of Increasing
Birth Rate: Problems and Prospects119

HEALTH AND SAFETY

Samarskaya N.A.

Features and Principles of Labor Protection System Formation
Based on Intercomponent Relations130

SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF LABOR

Astrakhantseva E.Yu., Kuchumov A.V., Pechenaya L.T., Tsyganov A.A.

Professional Burnout: Assessment Criteria and Measures
of Timely Prevention141

NEW BOOKS AND RESEARCH

Book Review152

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал
№ 2 (51) 2023

Главный редактор:
Н.А. Волгин

Научный редактор:
Г.Л. Подвойский

Редакторы:
Е.А. Орехова
В.А. Шадрин

Переводчик:
Е.В. Логутова

Адрес редакции:
105043, Москва, Земляной вал, 34.
Тел.: +7 (495) 917-38-50.
Web: <https://www.vcot.info/magazine>
E-mail: Journal-ecotrud@vcot.info

Оформление подписки
в редакции:
Тел.: +7 (499)164-98-74
E-mail: sokolovaas@vcot.info
А.С. Соколова

Подписано в печать 05.06.2023
Формат 60 x 84 1/8.
Объем 152 с.
Тираж 500 экз.

Отпечатано
в ООО «Сам полиграфист»
Москва, Волгоградский пр-кт, 42.

SOCIAL AND LABOR RESEARCH Scientific and practical journal

No. 2 (51) 2023

Editor-in-chief:
N.A. Volgin

Scientific editor:
G.L. Podvoyskii

Editors:
E.A. Orekhova
V.A. Shadrin

Translator:
E.V. Logutova

Editorial office:
Zemlyanoi val 34, Moscow, 105043.
Tel.: +7 (495)917-38-50;

Website:
<https://www.vcot.info/magazine>
E-mail: Journal-ecotrud@vcot.info

To subscribe:
Tel.: +7 (499)164-98-74
E-mail: sokolovaas@vcot.info
A.S. Sokolova

Sent for print on 05.06.2023
Format 60 x 84 1/8.
Volume 152 pages.
Circulation 500 copies.

Printed in ООО Sam Polygraphist, 42
Vologradsky Prospect, Moscow.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-8-15

УДК 349.2

JEL J01; J53

ОСОБЕННОСТИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА И В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В.Л. Вуколов

Министерство юстиции Российской Федерации, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

В предложенной статье обосновываются нормативно-правовые основы и особенности регулирования использования цифровых информационных технологий в процессах организации и развития рынка труда и системы трудовых отношений. **Объектом** исследования выступают сферы рынка труда и трудовых отношений, складывающихся и развивающихся в Российской Федерации. **Предмет** — нормативно-правовое регулирование использования цифровых технологий в этой сфере. **Целью** исследования является выявление особенностей нормативно-правового регулирования использованных цифровых технологий в процессах развития рынка труда и трудовых отношений.

Ключевые слова: цифровые технологии; информационные технологии; цифровая экономика; рынок труда; занятость; трудовые отношения; нормативно-правовые основы; нормативно-правовое регулирование.

Для цитирования: Вуколов В.Л. Особенности нормативно-правового регулирования использования цифровых технологий на рынке труда и в сфере трудовых отношений. *Социально-трудовые исследования*. 2023;51(2):8-15. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-8-15.

ORIGINAL PAPER

FEATURES OF THE LEGAL REGULATION OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE LABOR MARKET AND IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS

V.L. Vukolov

Ministry of Justice of the Russian Federation, Moscow, Russia

ABSTRACT

The proposed article substantiates the legal framework and features of regulating the use of digital information technologies in the processes of organizing and developing the labor market and the system of labor relations. **The object** of the research is the emerging and developing spheres of the labor market and labor relations in the Russian Federation. **The subject** is the legal regulation of the use of digital technologies in this area. **The purpose** of the study is to identify the features of the legal regulation of the digital technologies used in the development of the labor market and labor relations.

Keywords: digital technologies; information technologies; digital economy; labor market; employment; labor relations; regulatory and legal framework; legal regulations.

For citation: Vukolov V.L. Features of the legal regulation of digital technologies in the labor market and in the field of labor relations. *Social and labor research*. 2023;51(2):8-15. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-8-15.

ВВЕДЕНИЕ

Мир вступил в эпоху цифровой трансформации и нарастающий поток информационных и цифровых технологий необратимо меняет пространство существования и деятельности людей. Информатизация проникает практически во все структуры и сферы общественной жизни и право вынуждено фиксировать и отражать это проникновение, своевременно формировать необходимую норматив-

ную правовую основу для меняющейся социальной реальности.

Трудовое право, как самостоятельная отрасль права, также не может оставаться без изменений, поскольку вследствие влияния цифровых технологий на сферу труда, взаимодействие между работниками и работодателями, причем на всех его стадиях – поиска работы, выполнения трудовых функций, смены работодателя или

завершения трудовых отношений появления нестандартных форм занятости, более жестких требований к охране труда и к защите информации, имеющей отношение к работникам, возрастает потребность в современном трудовом регулировании [1].

Таким образом, можно констатировать: наличие цифровизации в социально-трудовых отношениях – сформировавшаяся реальность, что требует разработки и принятия все большего числа правовых норм для того, чтобы рынок труда регулировался в соответствии с постоянно меняющимися реалиями в социально-трудовой сфере.

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА ИХ ПРИМЕНЕНИЯ

Нормативная правовая основа применения информационных технологий в основных процессах организации рынка труда и при реализации и оформлении трудовых отношений стала активно формироваться с начала десятых годов XXI в.

С 2011 г. начался поэтапный процесс прямой выплаты пособий социального страхования из Фонда социального страхования, «минуя» работодателя. Пособия рассчитываются и выплачиваются гражданам непосредственно территориальными органами ФСС на основе данных, в электронной форме передаваемых работодателем. Большинство регионов страны включены в данный процесс (Постановление Правительства РФ от 21 апреля 2011 г. № 294) [2].

Также одним из первых этапов нормативного правового закрепления информационного влияния в социально-трудовой сфере можно считать введение Федеральным законом от 26 апреля 2013 г. № 66-ФЗ ст. 155.1 ГПК РФ согласно которой, для рассмотрения трудовых и иных социальных споров (по вопросам пенсий, а также пособий по нетрудоспособности) предусмотрена возможность участия в судебном заседании с помощью видео-конференц-связи (далее – ВКС) соответствующих судов по месту нахождения сторон процесса. Активно развиваются также сервисы по подаче в суд в электронном формате документов, связанных с трудовыми спорами.

С 1 июля 2017 г. по желанию граждан стала доступной выдача электронного листка нетрудоспособности (ч. 5 ст. 13 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ в редакции Федерального закона от 1 мая 2017 г. № 86-ФЗ). Количество выданных таким образом больничных листков давно превысило 1 млн и продолжает расти.

Со второй половины 2013 г. Роструд при реализации своих полномочий стал активно использовать цифровые технологии и первым из федеральных органов исполнительной власти сформулировал и принял Концепцию повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства, центральное место в которой занимает цифровизация надзорной деятельности. Например, большим подспорьем для граждан, которые обращаются в органы Государственной инспекции труда и прокуратуры о нарушении их трудовых прав, стали сайты данных ведомств и портал Госуслуг.

Со второй половины 2013 г. начал работу портал онлайн-консультирования работников и работодателей «Онлайнинспекция.рф», значительно повысивший эффективность государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства. Общее количество посетителей «Онлайнинспекции» превысило 9 млн, запущены сервисы «Досудебное обжалование», «Электронная приемная», «Библиотека трудовых ситуаций», «Банк типовых документов», «Памятки для работников и работодателей» «Трудовой навигатор» и другие.

За время работы «Онлайнинспекции» инспекторы труда рассмотрели более 900 тыс. обращений пользователей, гражданам предоставлены почти 300 тыс. консультаций по вопросам соблюдения трудового законодательства. Реализован механизм самоконтроля работодателя за соблюдением трудового законодательства. В рамках функционирования сервиса «Электронный инспектор» проведено свыше миллиона самопроверок, в ходе которых было выявлено более трех миллионов нарушений. Работодатели смогли оградить себя от неправомерных штрафных санкций на общую сумму превышающую 15 млрд руб.

Разработаны свыше 50 трудовых ситуаций для сервиса «Библиотека трудовых ситуаций», 200 проверочных листов для сервиса «Электронный инспектор», 150 памяток для сервиса «Памятки для работников и работодателей», 250 маршрутов для сервиса «Трудовой навигатор».

В 2017 г. в «Онлайнинспекция.рф» был добавлен сервис «Общественная оценка деятельности федеральной инспекции труда», дающий возможность с помощью опроса населения оценить деятельность Роструда и его территориальных органов, а затем использовать полученные результаты для принятия управленческих решений и совершенствования системы надзора.

Для поддержки предприятий созданы сервисы «Предприятие информирует» и «Банк предпри-

ятий и организаций». Первый сервис позволяет авторизованным работодателям направить в территориальный орган Роструда обращения об изменении категории риска и о предоставлении сведений в рамках контрольно-надзорной деятельности. Второй сервис позволяет пользователям направить запрос в Систему на получение сведений об организации из перечня открытых источников.

В государственных инспекциях труда более 10 лет функционирует Автоматизированная система управления контрольно-надзорной деятельностью (АСУ КНД). Сформированная на основе процессного принципа управления и вне зависимости от инспектора она инициирует процессы контрольно-надзорной деятельности, отслеживает сроки их реализации и блокирует возможность неправомерных действий.

В рамках исполнения поручений Президента и Правительства Российской Федерации по вопросам стимулирования трудовой мобильности Рострудом в 2014 г. была разработана новая современная версия портала «Работа в России», который был запущен в эксплуатацию 3 июля 2015 г. в соответствии с решением Правительственной комиссии по информационным технологиям.

На портале доступно свыше 1,3 млн вакансий (крупнейшая база вакансий в стране), размещено более миллиона резюме, зарегистрировано напрямую свыше 300 тыс. работодателей. Ежедневно портал посещает не менее трех миллионов человек.

Являясь частью электронного правительства портал взаимосвязан со всеми ключевыми системами и элементами этой инфраструктуры, например, такими, как ЕСИА, СМЭВ, Единый портал государственных и муниципальных услуг. Любой пользователь, зарегистрированный на портале gosuslugi.ru, может использовать тот же пароль для работы с порталом «Работа в России».

Функциональные возможности портала соответствуют современным стандартам и он оснащен всеми принципиально важными сервисами по поиску и подбору работы. Пользователи могут размещать напрямую вакансии, резюме, оценивать транспортную доступность рабочего места на карте и прокладывать маршрут к нему от дома, подписываться на уведомления о появлении подходящих вакансий и так далее, и так далее.

Некоторые эксклюзивные передовые сервисы портала «Работа в России» стали активно использоваться в других электронных системах, например, сервис проверки проекта трудового договора

или голосовой сервис, читающий содержание портала для граждан с ограничениями по зрению.

За период эксплуатации портала большое внимание было уделено работе с отдельными сегментами рынка труда, его настройкой для решения актуальных задач в сфере занятости населения. Например, можно выделить сервисы для трудоустройства на предприятия оборонно-промышленного комплекса, сервисы по стимулированию внутренней трудовой мобильности, трудоустройству инвалидов (с крупнейшей базой вакансий для инвалидов), трудоустройству студентов и выпускников (с крупнейшей базой стажировок).

РАСШИРЕНИЕ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ИНСТРУМЕНТОВ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА

Разразившаяся в 2020 г. пандемия коронавируса стремительно развернула мир трудовых отношений в сторону цифровизации, породив одновременно множество правовых неопределенностей и возможностей для нарушений трудового законодательства, социальных проблем и противоречий. Государственные решения по урегулированию возникающих сложностей (на которые обычно требовались годы) в период пандемии принимались весьма оперативно. Достаточно вспомнить стремительный перевод на дистанционный формат государственных услуг в сфере труда, занятости, социальной защиты, а также надзора за соблюдением трудовых прав и рассмотрения трудовых споров. Начало пандемии и объявленный в связи с этим режим самоизоляции подтолкнули органы власти оперативно перейти к предоставлению в электронном виде тех госуслуг, которые ранее требовали личного присутствия гражданина. В частности, был введен временный порядок дистанционного оформления больничных листов для тех, кто находится на карантине, а также упрощен порядок назначения и выплаты ряда пособий, и установлен временный порядок заочного признания гражданина инвалидом.

Революционные изменения произошли в работе Государственной службы занятости. С момента ее образования в 1991 г. требовался личный визит гражданина в центр занятости для регистрации в качестве безработного и оформления пособия. Попытки «оцифровать» этот порядок были безуспешными, и только риск распространения новой коронавирусной инфекции побудил власти – первоначально в г. Москве, а затем и по всей России – разрешить гражданам подавать заявление для

получения пособия по безработице онлайн через портал «Работа в России».

Исключена необходимость предоставления копии трудовой книжки, приказа об увольнении и справки о заработке от предыдущего работодателя – данную информацию центры занятости уточняют путем межведомственного взаимодействия.

И хотя все эти новации в сфере предоставления госуслуг были приняты в качестве временных мер дальнейший ход событий показал, что формат оказываемых госуслуг уже никогда не будет прежним. Эпидемия, выступив катализатором развития системы дистанционного предоставления госуслуг, потребовала нестандартных решений, которые, не только «прижились», но и начали интенсивно развиваться и в пост-пандемийный период.

«Эпоха коронавируса» ускорила и цифровизацию системы социально-трудовых отношений. Стали востребованы представительство и защита прав работников и работодателей в онлайн-формате. Роструд и общественные организации развернули дистанционное консультирование, поскольку в период самоизоляции миллионы работников, отправленных на удаленную работу, в неоплачиваемые отпуска или уволенных, обращались к интернет-ресурсам за решением их проблем, – например, количество обращений только в Роструд возросло в 7 раз.

В пандемийный период обострилась проблема сроков рассмотрения трудовых споров в судах, поскольку в условиях пандемии суды стали назначать к слушанию дела только безотлагательного характера, к которым трудовые споры не относятся. И если подать любые процессуальные документы в суд в электронном виде не составляет проблемы, то сроки заседаний сдвинулись минимум на полтора месяца – это касалось исков о невыплате или неполной выплате заработной платы, незаконном увольнении или незаконном переводе и признании незаконным простоя производства в организации.

Опыт работы в пандемийный период был закреплен юридически через принятые изменения в законодательство о содействии занятости населению.

Общероссийская база вакансий на портале «Работа в России» с 1 июля 2021 г. была трансформирована и расширена на основании Федерального закона от 28.06.2021 № 219-ФЗ (далее – Закон № 219-ФЗ), который внес изменения в Закон от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ» и портал «Работа в России» был переименован в Единую цифровую платформу в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее Единая цифровая платформа).

Указанными изменениями юридически было закреплено, что наравне с очным приемом граждан, ищущих работу, предусмотрены на постоянной основе дистанционная и проактивная (без заявлений) формы оказания такой услуги службами занятости – с использованием рассматриваемой цифровой платформы. И хотя толчком для реализации указанных изменений послужила пандемия коронавируса, само развитие сервисов в данных направлениях полностью соответствует современному развитию информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости населения.

При этом, принятие Закона № 219-ФЗ не отменяет очных консультаций и обращений в центры занятости, граждане могут выбирать и могут обращаться за помощью в удобном формате.

Единая цифровая платформа позволила сформировать единые требования к порядку предоставления госуслуг в части в сфере содействия занятости, а также единую федеральную систему мониторинга и управления качеством деятельности органов государственной службы занятости на основе единых стандартов

Закон № 219-ФЗ также установил основы особенностей взаимодействия работодателей, граждан и служб занятости в электронной форме. Он закрепил обязанность центров занятости регистрировать граждан в Единой системе идентификации и аутентификации (ЕСИА) при сайте Госуслуг для подачи заявлений через Единую цифровую платформу (при отсутствии у гражданина подтвержденной учетной записи).

Для расширения банка общедоступных вакансий Закон № 219-ФЗ установил требования к размещению на Единой цифровой платформе занятости и трудовых отношений информации о вакансиях для органов государственной власти Российской Федерации и ее субъектов, органов местного самоуправления, работодателей с численностью работников выше 25 человек и ряда других категорий работодателей.

Статус и основы функционала Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (теперь это федеральная государственная информационная система) установила новая редакция ст. 16.2 Закона о занятости населения в РФ. Оператором Единой цифровой платформы занятости и трудовых отношений определен Роструд как уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполнительной власти. Участники Единой цифровой платформы должны обеспечивать полноту, достоверность и

актуальность информации, которую размещают на ней. Возможность создания и хранения на платформе кадровых документов и договоров была отложена на 2023 г.

ТРУДОВЫЕ КНИЖКИ НА ОСТРИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Трудовая книжка является одним из важнейших персональных документов гражданина нашей страны. Она служит основанием для подтверждения трудовой деятельности и фактического стажа работника, содержит важную информацию для работодателя на этапе подбора персонала, а также обеспечивает работнику защиту его трудовых прав. Трудовая книжка – это документ, который не только фиксирует определенные факты и события трудовой биографии работника, но и характеризует его личность, отношение к исполнению функциональных обязанностей.

За всю историю своего существования трудовая книжка неоднократно меняла свой облик, сохраняя при этом свои функции в социальной и правовой структуре общества. Масштабная информатизация всех сторон и аспектов общественной жизни, проводимая последние годы в нашей стране, сделала актуальным внедрение информационных технологий в государственное регулирование рынка труда, важнейшей из которых стал перевод данных о трудовой деятельности в электронный вид («электронная трудовая книжка»).

Внедрение электронных трудовых книжек вместо традиционно бумажных обеспечивает сохранность персональных данных в информационной системе ПФР, снижает издержки работника и работодателя при трудоустройстве, упрощает оформление трудовых отношений для удаленных работников, снимает с гражданина обязанность предоставления сведений о своей трудовой деятельности и позволяет в любое время ознакомиться со сведениями о его трудовой деятельности, а также существенно упрощает процесс кадрового делопроизводства.

Переход от ведения трудовой книжки на бумажном носителе к электронному формату данного документа потребовал внесения существенных изменений в нормативно-правовую базу, регламентирующую трудовые отношения.

Законодательство о ведении сведений о трудовой деятельности в электронном виде развивалось поэтапно. В связи с вступлением в силу федеральных законов от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой

деятельности в электронном виде» и № 436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» работодатели с 15.02.2020 стали представлять сведения о трудовой деятельности работников в Пенсионный фонд Российской Федерации (далее – ПФР) в электронном виде.

С 01.04.2020 в работу запущен режим онлайн, в соответствии с которым в случаях приема на работу и увольнения сведения об этом передаются в ПФР на следующий рабочий день (Федеральный закон от 24.04.2020 № 136-ФЗ).

Перечень сведений о трудовой деятельности в электронном виде аналогичен практически всем сведениям в трудовой книжке (информация о работнике; даты приема, увольнения, перевода; место работы; вид мероприятия; должность, профессия, специальность, квалификация, структурное подразделение; вид поручаемой работы; основание кадрового мероприятия; причины прекращения трудового договора).

Для передачи сведений о трудовой деятельности в ПФР идентификация работника проводится по страховому номеру индивидуального лицевого счета (СНИЛС). До 31.12.2020 включительно гражданам было необходимо подать письменное заявление работодателю о ведении трудовой книжки в электронном виде или о сохранении бумажной трудовой книжки. Если работник не подал ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его бумажную трудовую книжку. Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31.12.2020, осуществляется только в электронном виде.

В связи с распространением коронавирусной инфекции постановлением Правительства РФ от 19.06.2020 № 887 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году» был продлен срок уведомления работников о выборе способа ведения трудовой книжки по 31.10.2020 (в Федеральном законе № 439 – 01.07.2020).

По состоянию на конец 2020 г. в ПФР страхователями переданы сведения о трудовой деятельности работников в составе индивидуального

лицевого счета – 2,3 млн работодателей на 58,1 млн застрахованных лиц. Количество работников, представивших заявления – 40,1 млн человек, из них о ведении данных о трудовой деятельности в электронном виде – 5,2 млн человек, что составляло порядка 13 % представивших заявления.

По состоянию на июль 2022 г. электронный формат трудовой книжки выбрали уже 9,5 млн человек (18,1 % представивших заявления).

В связи с принятием Федерального закона от 24.02.2021 № 30-ФЗ «О внесении изменений в статьи 12 и 16 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и статью 2 Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» граждане вправе обратиться в органы ПФР для включения в их индивидуальный лицевой счет всех сведений о трудовой деятельности, содержащихся в трудовой книжке за периоды до 01.01.2020.

Преимущества для работников в том, что они смогут получить сведения у работодателя по последнему месту работы, в территориальном органе ПФР, многофункциональном центре Госуслуг, или в личном кабинете на сайте ПФР, или на портале Госуслуг, причём в случае потери трудовой книжки обеспечивается высокий уровень безопасности и сохранности сведений.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях был дополнен установлением административной ответственности за нарушение работодателем сроков представления сведений о трудовой деятельности либо за представление неполных и (или) недостоверных сведений.

Сформированная и принятая система изменений в нормативно-правовую базу, регламентирующую трудовые отношения в связи с введением электронной трудовой книжки позволила организовать плавный переход для их введения. Для работодателей сохраняется обязанность ведения и хранения бумажных трудовых книжек до 1 января 2027 г. После этой даты работодатель не ведет бумажную трудовую книжку и освобождается от ответственности за ее хранение.

Практика оформления, ведения, учета и хранения трудовых книжек в России насчитывает уже 100 лет. Современные информационные технологии позволяют осуществить цифровую трансформацию и обеспечить удобство пользования и надежность хранения данных, минимизировать

возможность ошибок в связи с человеческим фактором, избежать бумажной волокиты, оптимизировать взаимодействие между гражданами, кадровыми службами и государственными органами.

Учитывая введение в действие поправок в ТК РФ (Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ, далее – Закон № 439-ФЗ) в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде, целесообразно обратить внимание, что законодатель предпочел разделить процесс на два этапа: первый – внедрение электронных трудовых книжек и сведений о стаже; второй – переход к электронному кадровому документообороту (приказы по кадрам, табели учета рабочего времени, ознакомление работников с локальными нормативными актами и т.п.).

Практика применения Закона № 439-ФЗ в части электронных трудовых книжек и электронной передачи информации в органы Пенсионного фонда России выявила проблемы как правового, так и неправового характера. Так, например, возникла необходимость активной разъяснительной работы среди работников – в первую очередь, представителей старшего поколения, – поскольку законодатель сохранил альтернативный вариант ведения бумажной трудовой книжки, и многие работники опасаются получить ее на руки. Кроме того возник ряд технических проблем из-за необходимости в каждом подразделении по управлению персоналом наладить процесс взаимодействия с ПФР по передаче сведений.

По мнению профессионального сообщества Закон № 439-ФЗ содержит также ряд правовых аспектов, несущих риск возникновения правоприменительных проблем, в связи с чем требуется его коррекция. В связи с тем, что ст. 66.1 ТК РФ предусматривает для работника право получать сведения о работе через МФЦ только на бумажном носителе, а не электронном или бумажном, как в ПФР, например, было бы логично наделить любого работника правом получать сведения через портал Госуслуг на выбор – в электронном виде или на бумажном носителе, как в ПФР, а не только на бумажном носителе через МФЦ как того требует ст. 66.1 ТК РФ. Поскольку Закон № 439-ФЗ регулирует вопрос усиленной электронной цифровой подписи только для работодателя, а также с учетом того, что законопроект об электронном документообороте на уровне эксперимента также предполагает усиленную ЭЦП для работника, представляется правильным разрешить работникам использовать для подписания трудовой документации простую ЭЦП, а для работодателей – усиленную, что изба-

вит от необходимости оплаты усиленной ЭЦП самим работником или работодателем за него [3, 4].

Следующий шаг на пути цифровизации, - автоматизация кадрового документооборота [5]. Совершенно закономерно, что в условиях распространения цифровых технологий, крупнейшие работодатели уже начали вести кадровые документы в электронной форме. Действующее законодательство пока накладывает ограничения на развитие процесса, но дальнейшее развитие этой темы, в том числе и в нормативном ключе, чрезвычайно востребовано бизнесом.

Перевод в электронный вид кадровой документации позволит перейти к технологиям дистанционного и автоматизированного контроля, апробацию которых Роструд уже провел в «пилотном» режиме. Прототип модуля автоматической дистанционной проверки трудовых договоров в юридически значимой электронной форме прошел успешное тестирование.

Параллельно в Роструде планируется создание новых сервисов для работодателей, которые позволили бы взаимодействовать с инспекцией труда в интерактивном режиме, анализировать и хранить большие объемы данных, участвовать в регулярном мониторинге соблюдения трудового законодательства. Планируется создать систему полностью электронного дистанционного надзора в части проверки кадровых документов, которая будет проводиться без представителей инспекции труда и проверяемого предприятия. Достаточным и юридически значимым в перспективе должно стать «общение» информационных систем Роструда и работодателя.

Масштабные изменения и широкое применение информационных систем и цифровых технологий на рынке труда, при реализации и оформлении трудовых отношений требуют не разрозненных, а комплексных организационных, технических и нормативных правовых действий, что стало особенно очевидным для профессионалов при разработке и реализации концепции «электронного надзора» [6].

ВЫВОДЫ

В настоящий момент не существует отрасли права или законодательства, которые регулировали бы общественные отношения, связанных с применением управления данными и технологий цифрового государства. Однако можно указать на ряд законодательных актов, устанавливающих нормы для подобного рода отношений:

- Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» регулирует отношения, возникающие при осуществлении права на поиск, получение, передачу и распространение информации, применении информационных технологий и обеспечении защиты информации.
- Федеральный закон от 26.07.2017 № 187-ФЗ «О безопасности критической информационной инфраструктуры Российской Федерации» регулирует отношения в области обеспечения безопасности критической информационной инфраструктуры Российской Федерации в целях ее устойчивого функционирования при проведении в отношении ее компьютерных атак.
- Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» регулирует отношения, связанные с обработкой персональных данных, осуществляемой федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, иными государственными органами, органами местного самоуправления, иными муниципальными органами, юридическими лицами и физическими лицами с использованием средств автоматизации.
- Федеральный закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 № 44-ФЗ предполагает весьма широкое использование информационно-коммуникативных технологий в ходе осуществления закупок. В частности, организацию электронного документооборота и электронного аукциона, создание единой информационной системы, электронных площадок и т.д.
- Федеральный закон Российской Федерации «Об электронной подписи» от 06 апреля 2011 № 63-ФЗ расширил сферу использования и допустимые виды электронной подписи. Выделяются два вида последней: простая и усиленная. Последняя может быть квалифицированной либо неквалифицированной. Простая подтверждает, что данное электронное сообщение отправлено конкретным лицом. Усиленная неквалифицированная электронная подпись позволяет не только однозначно идентифицировать отправителя, но и подтвердить, что с момента подписания документа его никто не изменял.

Данный перечень не является исчерпывающим.

Помимо законов существует целый ряд подзаконных актов, содержащих вопросы непосредственно связанных с регулированием управления цифровыми данными. К таким можно отнести:

- Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях

развития Российской Федерации на период до 2030 года».

В данных актах определяются цели дальнейшего внедрения цифровых технологий (том числе связанных с управлениями данными) в экономике, социальной сфере и государственном управлении.

Тем не менее, несмотря на кажущееся многообразие законодательных и нормативных документов, полноценной отрасли законодательства еще не создано, законодательное регулирование управления данными в Российской Федерации пока находится в начальной стадии своего формирования. Законодатель идет по пути казуального правотворчества, то есть проблемы решаются по мере их поступления.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Филипова И.А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права: монография – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021. 106 с.
2. Андреев Павел, Локтюхина Наталья. Цифровизация управления социально-трудовыми отношениями. – Электронный ресурс – Режим доступа: <https://www.advgazeta.ru/mneniya/tsifrovizatsiya-upravleniya-sotsialno-trudovymi-otnosheniyami/>
3. Андреев Павел. Трудовые отношения: вектор на цифровизацию. – Электронный ресурс – Режим доступа: <https://www.advgazeta.ru/mneniya/trudovye-otnosheniya-vektor-na-tsifrovizatsiyu/>
4. Андреев Павел. Проблемы правоприменения электронного кадрового документооборота. – Электронный ресурс – Режим доступа: <https://www.advgazeta.ru/mneniya/problemu-pravoprimeneniya-elektronnogo-kadrovogo-dokumentooborota/>
5. Федченко А.А., Дорохова Н.В., Дашкова Е.С. Цифровые технологии в системе организационно-правового регулирования занятости населения // Социально-трудовые исследования. 2021;(1):24-35.
6. Колосова Р.П., Разумова Т.О., Артамонова М.В. Человек и труд в цифровой экономике (100-летию Международной организации труда посвящается) // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2019;(3):174–190.

REFERENCES

1. Filipova I.A. The impact of digital technologies on labor: guidelines for labor law: Monograph. Nizhny Novgorod: Nizhny Novgorod State University named after N.I. Lobachevsky; 2021. p.106. (In Russ.).
2. Andreev P., Loktyukhina N. Digitalization of social and labor relations management. URL:<https://www.advgazeta.ru/mneniya/tsifrovizatsiya-upravleniya-sotsialno-trudovymi-otnosheniyami/>
3. Andreev P. Labor relations: A vector for digitalization. URL:<https://www.advgazeta.ru/mneniya/trudovye-otnosheniya-vektor-na-tsifrovizatsiyu/>
4. Andreev P. Problems of law enforcement of electronic personnel document management. URL:<https://www.advgazeta.ru/mneniya/problemu-pravoprimeneniya-elektronnogo-kadrovogo-dokumentooborota/>
5. Fedchenko A.A., Dorokhova N.V., Dashkova E.S. Digital technologies in the system of organizational and legal regulation of employment. Social and Labor Research. 2021;(1):24–35. (In Russ.).
6. Kolosova R.P., Razumova T.O., Artamonova M.V. Man and labor in the Digital Economy (dedicated to the 100th anniversary of the International Labor Organization). Bulletin of the Moscow University. Series 6. Economics. 2019;(3):174–190. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Всеволод Львович Вуколов – действительный государственный советник Российской Федерации I класса, Заместитель Министра юстиции Российской Федерации, Министерство юстиции Российской Федерации, Москва, Россия
Vsevolod L. Vukolov – Acting State Adviser of the Russian Federation, First Rank, Deputy Minister of Justice of the Russian Federation, Ministry of Justice of the Russian Federation, Moscow, Russia
 pr_vukolova@minjust.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
 Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 14.03.2023; после рецензирования 20.03.2023, принята к публикации 22.03.2023.
 Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.
 The article was submitted on 14.03.2023; revised on 20.03.2023 and accepted for publication on 22.03.2023.
 The author read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-16-26

УДК 314.8; 314.7

JEL J11; J13

ДЕПОПУЛЯЦИЯ В РОССИИ: ИТОГИ ЗА 1992–2022 ГГ., КОМПОНЕНТЫ, КОМПЕНСАЦИЯ МИГРАЦИЕЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Л.Л. Рыбаковский^a, О.Л. Рыбаковский^b^{a, b} Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН, Москва, Россия,^b Институт социально-экономических проблем народонаселения им. Н.И. Римашиевой ФНИСЦ РАН, Москва Россия

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – население России в разрезе регионов. **Предмет** исследования – общие итоги воспроизводства населения РФ за период 1992–2022 гг., его компоненты, а также роль миграционного прироста в смягчении либо усугублении депопуляции в регионах России. **Цель** работы – обосновать и раскрыть в динамике компоненты депопуляции для России в целом за 31 постсоветский год, а также выявить типичные группы российских регионов по характеру соотношения итогового естественного и миграционного прироста/убыли. **Актуальность** исследования обусловлена тем, что для устойчивого социально-экономического развития неравномерно и в целом слабозаселённой России необходима восходящая демографическая динамика; и такой негативный современный процесс как депопуляция – основное препятствие на этом пути. **Метод** исследования – поперечный анализ демографических данных с использованием классических статистических приемов, таких как группировка, табличный и графический методы, метод средних и т.п. **Научная новизна** состоит в выявлении роли различных компонент в формировании динамики населения России в целом за 31 постсоветский год, из всех регионов выделены территории, однородные по характеру соотношения между собой естественного и миграционного прироста/убыли в целом за данный период. **Результаты** исследования: определен вклад рождаемости, смертности населения, а также возрастных структурных волн в формирование устойчивой естественной убыли в РФ. Установлена роль миграции населения в компенсации либо усугублении последствий депопуляции в регионах России за рассматриваемый период. Один из **выводов** проведенной работы: значительный недостаток современной миграционной, да и демографической ситуации в России заключается в том, что отдельные регионы получают миграционным путем население из других, среди которых преимущественно геополитически значимые для России окраинные территории Дальнего Востока и сухопутной Арктической зоны, и нет обоснования тому, чтобы данную ситуацию разрастания основных миграционных реципиентов России поддерживать за счет стремительно вымирающих вследствие депопуляции территорий.

Ключевые слова: депопуляция; компенсация миграций; регионы России; компоненты воспроизводства населения; рождаемость и смертность населения; естественный прирост/убыль; миграционный прирост/убыль.

Для цитирования: Рыбаковский Л.Л., Рыбаковский О.Л. Депопуляция в России: итоги за 1992–2022 гг., компоненты и компенсация миграцией на региональном уровне. *Социально-трудовые исследования*. 2023;51(2):16-26. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-16-26.

ORIGINAL PAPER

DEPOPULATION IN RUSSIA: RESULTS FOR 1992–2022, COMPONENTS AND COMPENSATION BY MIGRATION AT THE REGIONAL LEVEL

L.L. Rybakovskiy^a, O.L. Rybakovskii^b^{a, b} Institute for Demographic Research of FCTAS RAS, Moscow, Russia,^b Institute of Socio-Economic Problems of Population, FCTAS RAS, Moscow Russia

ABSTRACT

The object of the study is the population of Russia and its regions. **The subject** of the study is the general results of the reproduction of the population of the Russian Federation for the period from the beginning of 1992 to the end of 2022, its components, as well as the role of migration growth in mitigating or aggravating depopulation in the regions of Russia. **The purpose** of the paper is to substantiate and reveal in dynamics the components of depopulation for Russia as a whole – for 31 post-Soviet years, as well as to identify typical groups of Russian regions by the nature of the ratio of the final natural and migration growth/loss. **The relevance** of the study is due to the fact that for sustainable socio-economic development in unevenly and generally sparsely populated Russia, upward demographic dynamics are necessary, and such a negative modern process as depopulation is the main obstacle on this path. The research **method** is a cross-sectional analysis of demographic data using classical statistical

techniques, such as grouping, tabular and graphic methods, the method of averages, etc. **The scientific novelty** of the study: the role of various components in the formation of the dynamics of the population of Russia as a whole for 31 post-Soviet years is revealed; of all regions, territories have been identified that are homogeneous in nature in the ratio of natural and migration growth/loss as a whole for a given period. **The results** of the study: the contribution of fertility, mortality of the population, as well as age-related structural waves to the formation of the sustainable natural decline in the Russian Federation has been determined. The role of population migration in compensating or aggravating the consequences of depopulation in the regions of Russia during the period under review has been established. One of the **conclusions** of the study: the most significant drawback of the current migration, and demographic situation in Russia is that some regions receive migration growth from others, among which the marginal territories of the Far East and the land Arctic zone, which are mainly geopolitically significant for Russia; and there is no justification for supporting the situation of the growth of the main migration recipients of Russia at the expense of rapidly dying territories due to depopulation.

Keywords: depopulation; compensation of migrations; regions of Russia; components of population reproduction; birth and mortality of the population; natural increase/decline; migration growth/loss.

For citation: Rybakovskiy L.L., Rybakovskii O.L. Depopulation in Russia: Results for 1992–2022, components and compensation by migration at the regional level. *Social and labor research*. 2023;51(2):16-26. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-16-26.

ВВЕДЕНИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ЗАМЕЧАНИЯ

Депопуляция – устойчивая естественная убыль той или иной административно-территориальной единицы – присуща целому ряду развитых государств, прежде всего, Европы [1; 2], а также Азии [3; 4; 5]. Наиболее сильное влияние депопуляции испытывают государства – активные участники Второй мировой войны, как оборонявшиеся, так и инициаторы. Среди пострадавших, помимо России, идут КНР, Польша [6], Республика Беларусь [7], Украина [8], Сербия [9] и др. Среди инициаторов и их сателлитов выделяются Германия [2], Италия [10], и Япония [5].

Депопуляция складывается, как правило, из высокой смертности и низкой рождаемости, которые, в свою очередь имеют по две компоненты, – высокую интенсивность смертности, низкую интенсивность рождаемости и/или негативную возрастную структуру населения. Негативность возрастной структуры для смертности означает в упрощенном представлении высокую долю населения пожилых возрастов, в которых интенсивность смертности наиболее высока. Что касается негативного влияния возрастной структуры для рождаемости, то оно выражается в низкой доле женщин наиболее активного репродуктивного возраста (20–39 лет).

Интенсивность смертности характеризуется рядом ее возрастных коэффициентов либо ее обобщающей характеристикой – показателем ожидаемой продолжительности жизни при рождении (*далее – ОПЖ*). В свою очередь интенсивность рождаемости характеризуется рядом ее возрастных коэффициентов или их обобщающим показателем – суммарным коэффициентом рождаемости (*далее – СКР*).

Позитивный процесс роста ожидаемой продолжительности жизни при рождении, шедший в России с 2004 г. по 2019 г., имеет одно негативное структурное последствие. При росте ОПЖ увеличивается и доля лиц пожилого возраста, поэтому между общим уровнем рождаемости и высокой продолжительностью жизни имеется некое противоречие. Поскольку чем выше ОПЖ, тем больше доля лиц пожилого возраста и выше общий уровень смертности, и, напротив, доля женщин в активном репродуктивном возрасте при прочих равных условиях сокращается, а общий уровень рождаемости снижается. Получается замкнутый круг. Один негатив усиливает второй, а тот, в свою очередь, усиливает первый.

В России и большинстве ее регионов проблемы возрастной структуры населения в определенные периоды времени усугубляются так называемыми демографическими структурными волнами, порожденными двумя мировыми войнами и усиленными развалом СССР и переходным периодом к капитализму в России [11; 12]. Они ощутимо штурмят возрастную структуру населения страны и тесно связанные с ней общие показатели рождаемости и (в меньшей степени) смертности.

Объект и предмет данного исследования – население 84-х регионов России, общие итоги его воспроизводства за период 1992–2022 гг., а также роль миграционного прироста в смягчении либо усугублении депопуляции. Цель работы – обосновать и раскрыть в динамике компоненты депопуляции для России в целом – за 31 постсоветский год, а также выявить типичные группы российских регионов по характеру соотношения итогового естественного и миграционного прироста/убыли. Все расчеты в исследовании сделаны по данным официальной российской статистики – Росстата.

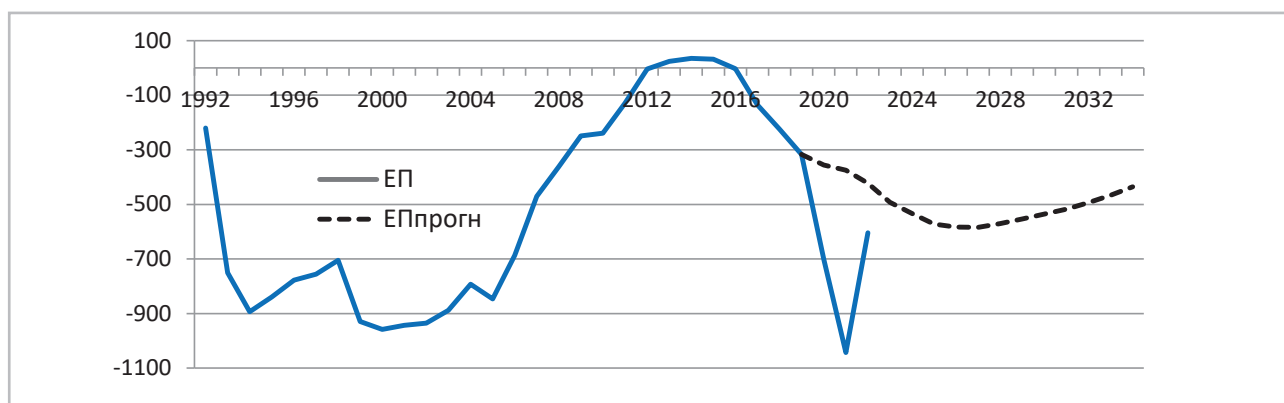


Рис. 1 / Fig. 1. Естественный прирост населения России, всё население, тыс. человек / Natural population growth of Russia, total population, thousand people. ЕП – текущие данные, ЕПпрогн – средний вариант прогноза Росстата от 26.12.2019.

Источник / Source: рассчитано на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/> / calculation based on Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

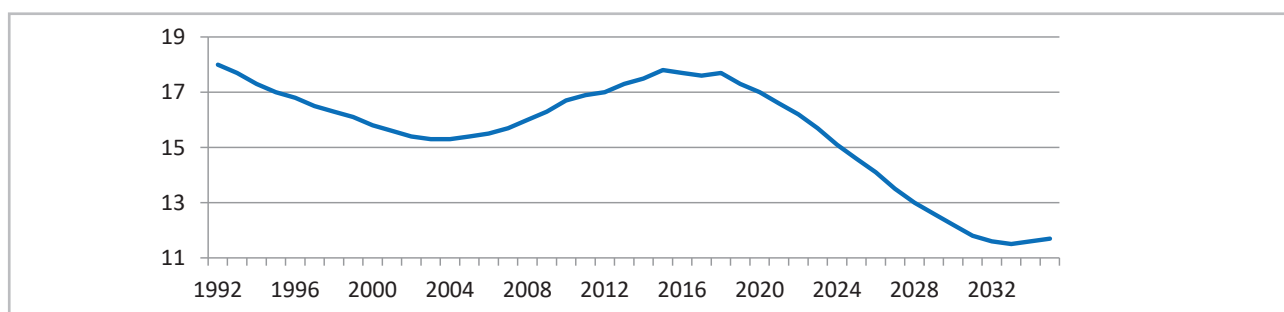


Рис. 2 / Fig. 2. Численность женщин в возрасте 20–39 лет, РФ, всё население, млн человек. После 2021 г. – средний вариант прогноза Росстата от 26.12.2019 / Number of women aged 20–39 years, Russia, total population, million people.

Источник / Source: рассчитано на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/> / calculation based on Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

ДЕПОПУЛЯЦИЯ В РОССИИ В ЦЕЛОМ И ЕЕ КОМПОНЕНТЫ

Вследствие депопуляции РФ в 1992–2022 гг. лишилась 16,3 млн человек. Наибольшие потери населения были зафиксированы в первый десятилетний, переходный от социализма к капитализму период катаклизмов, совпавший со «вторым эхом» Великой Отечественной войны и этапом «антитайминга» рождений [13], последовавшим после успешной демографической политики 1980-х гг. (рис. 1).

Во второй половине 2000-х гг. в России начала действовать демографическая политика, направленная на стимулирование рождаемости и улучшение здоровья населения страны. Ее реализация, безусловно, дала положительные результаты, одним из которых был кратковременный выход из депопуляции в 2012–2016 гг. Сразу после первого этапа депопуляции и пятилетия незначительного естественного прироста в РФ наступил второй этап депопуляции [14; 15], который в 2020–2022 гг. усугубила пандемия COVID-19¹.

¹ Понятие пандемии: исторический и теоретический аспекты // COVID-19: Вызовы, последствия, противодействие: [монография]. А.В. Торкунов, С.В. Рязанцев, В.К. Левашов [и др.]; Под ред. А.В. Торкунова, С.В. Рязанцева, В.К. Левашова. Москва, Издательство Аспект Пресс, 2021. 248 с. DOI:10.19181/monogr.978-5-7567-1139-4.2021 EDN: XQJPPA

Так уж случилось, что кратковременный выход России из депопуляции в 2012–2016 гг. совпал с ростом структурной демографической волны, также числа женщин наиболее активного репродуктивного возраста (20–39 лет). Волнообразно изменяющаяся численность такой категории женщин, на которых за последние 30 лет приходится от 80% до 93% всех деторождений в стране [11], практически совпадает с динамикой числа родившихся (рис. 2).

Это, в свою очередь, порождает и усиливает волнообразность объемов текущих и последующих деторождений. Рост численности женщин наиболее активного репродуктивного возраста ведет к росту числа деторождений, и наоборот. К сожалению, проводимые и в СССР в 1980-е годы, и в РФ с 2007 г. компании по реализации мер демографической политики, направленные, прежде всего, на стимулирование рождаемости, начинались как раз в периоды улучшения возрастной структурной волны [16], что лишь усиливало волнообразность возрастной структуры населения (рис. 3).

Помимо того, обе демографические компании породили и так называемый «антитайминг» рождений, когда после существенного роста теку-

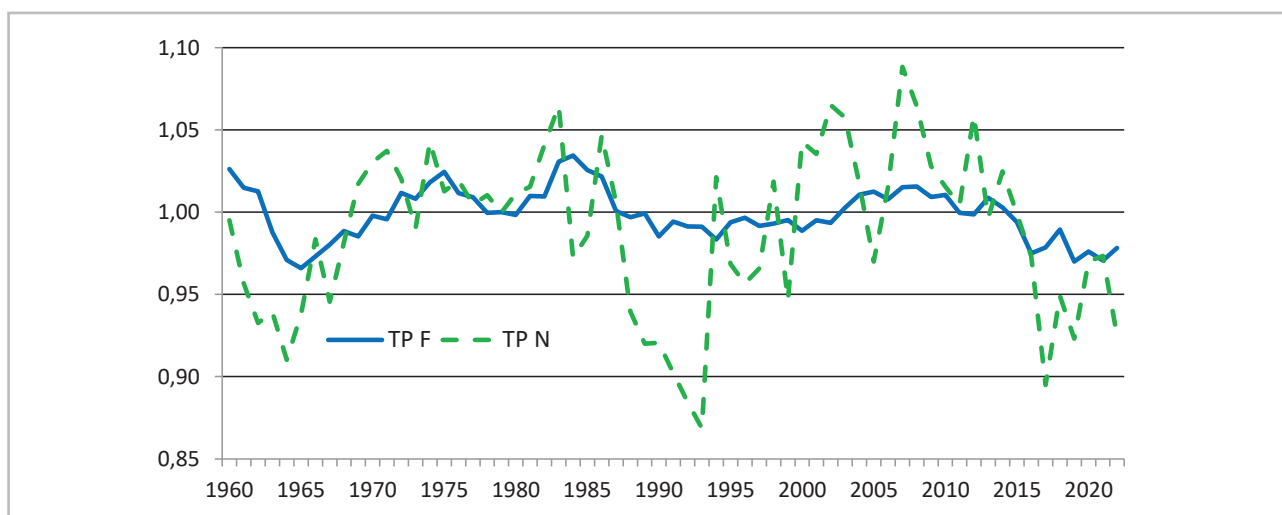


Рис. 3 / Fig. 3. Темпы роста численности женщин в возрасте 20-39 лет (TP F) и числа деторождений (TP N), РФ/РСФСР, относительно предыдущего года, в разах / Growth rate of the number of women aged 20-39 years (TP F) and the number of births (TP N), RF / RSFSR, year-on-year, in times.

Источник / Source: рассчитано на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/> / calculation based on Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

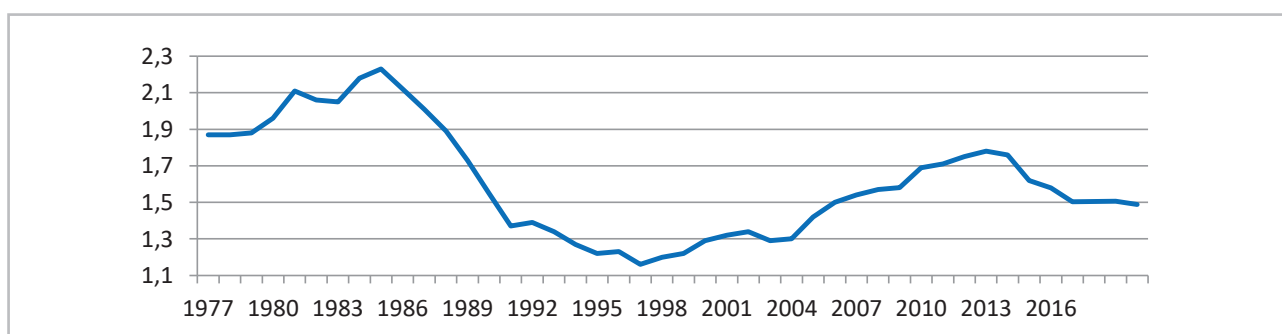


Рис. 4 / Fig. 4. Суммарный коэффициент рождаемости населения РФ/РСФСР, детей на одну женщину / Total fertility rate of the population of Russia/RSFSR, children per woman.

Источник / Source: рассчитано на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/> / calculation based on Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

щих уровней суммарного коэффициента рождаемости, вызванного отчасти сужением календаря рождений, наступает период «относительной пустоты». Женщин, готовых родить второго либо последующего ребенка, становится объективно меньше вследствие того, что свои репродуктивные планы ими уже выполнены. И текущий объем деторождений в значительной степени начинает поддерживаться лишь входящими в активный репродуктивный возраст молодыми женщинами, еще не реализовавшими свои репродуктивные установки (рис. 4).

В результате всех этих и других, прежде всего, политических обстоятельств различия между числом родившихся в «пики» и «ямы» демографических структурных волн были весьма существенны. Так, число родившихся в 1968 г. составляло 1,82 млн человек, в 1987 г. – 2,50, в 1999 г. – 1,21, в 2014–2015 гг. – 1,94, в 2022 г. – около 1,3 млн человек. Различия между «пиком» и «дном» волнообразно изменяющихся значений числа родившихся в отдельные годы достигали 0,7 млн человек.

Не меньший, а временами даже больший вклад в депопуляцию в России вносила смертность (рис. 5).

Эпоха переходного периода 1990-х, особенно 1993–1995 гг. и стыка XX–XXI вв. (1999–2006 гг.), ежегодно забирала у России по 2,1–2,3 млн жизней. Это в 1,2–1,3 раза, или на 0,3–0,5 млн человек больше, чем в лучшие по общему уровню смертности годы постсоветской России (1992 и 2019 гг.), когда умирало по 1,8 млн человек в год.

Пандемный 2021 г. побил антирекорд предшествующих лет – минус более чем 2,4 млн человек. Весной 2022 г. ситуация со сверхсмертностью от пандемии в России начала исправляться (рис. 6).

В переходный период 1990-х сверхсмертность касалась практически всего населения, но значительнее всего – мужчин трудоспособного возраста. Во время пандемии основной удар на себя приняло население старших возрастов. Если прирост смертности в 2021 г. относительно 2019 г. в возрастах 45–49, 50–54, 55–59 и 60–64 лет составил 25,0%, 23,5%, 28,9% и 33,0%, соответственно, то в возраст-

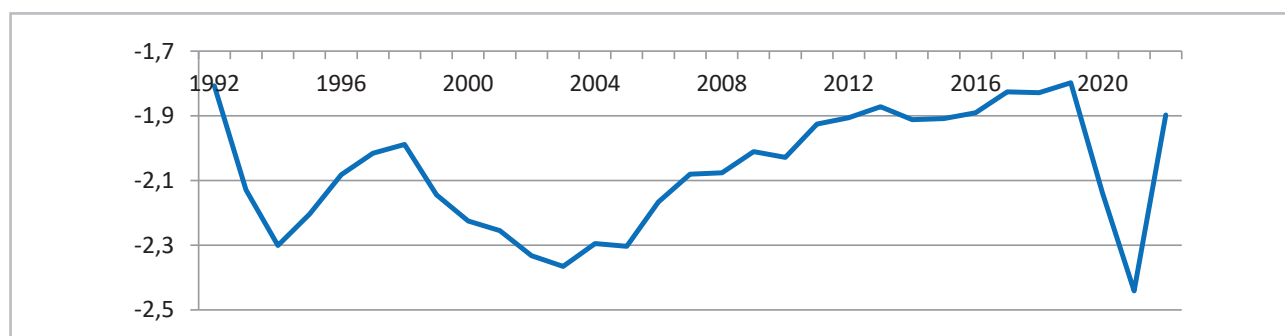


Рис. 5 / Fig. 5. Число умерших в РФ, млн человек, всё население, оба пола / Number of deaths in Russia, million people, total population, both sexes.

Источник / Source: рассчитано на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/> / calculation based on Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

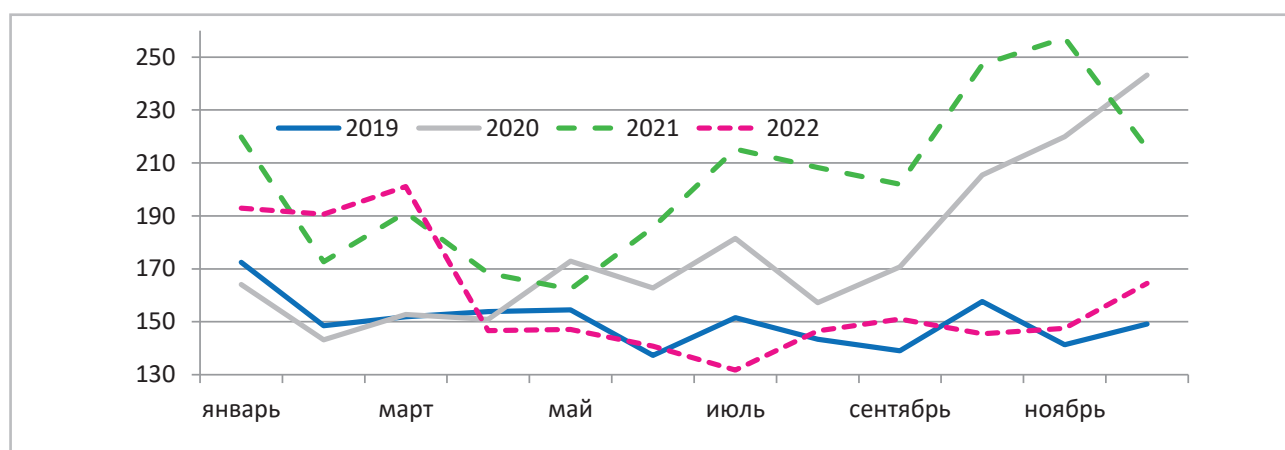


Рис. 6 / Fig. 6. Число умерших в РФ по месяцу, тыс. человек, всё население, оба пола / Number of deaths in Russia by month, thousand people, total population, both sexes.

Источник / Source: рассчитано на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/> / calculation based on Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

тах 65-69, 70-74, 75-79 и 80-84 лет этот прирост был более существенным: 42,6%, 50,4%, 37,1% и 41,8%, соответственно. Лишь в возрасте «85 плюс» прирост был не столь значителен (29,0%). Видимо, людям, пережившим войну 1941–1945 гг. и последующие эпохи, коронавирус был уже не так страшен. В целом ожидаемая продолжительность жизни при рождении в 2021 г. относительно 2019 г. снизилась на 3,28 года (с 73,34 до 70,06), а в возрасте «55 плюс» это снижение составило 3,03 года (с 23,75 до 20,72).

Восстановительный рост ожидаемой продолжительности жизни при рождении в постсоветской России шел в 1995–1998 гг. после резкого падения в 1993–1995 гг. (минимум в 1994 г. – 63,9 лет). Затем после кризиса 1998 г. ОПЖ пошла вниз, достигнув минимума 64,9 лет в 2003 г., а начиная с 2004 г. вновь пошла вверх. После достижения уровня 1992 г. (в 2007–2008 гг.) в России наступил новый этап снижения интенсивности смертности, подкрепленный мерами новой демографической политики. Максимальный уровень ОПЖ в России был достигнут в 2019 г. и приостановить этот рост смогла лишь пандемия коронавируса covid-19 в 2020–2021 гг.

После 2007 г. старела и возрастная структура населения России. Так в 1992 г. доля мужчин в возрасте 60 лет и старше составляла 11,4% всего мужского населения, женщин – 20,8% всего женского населения. В 2022 г. аналогичная пропорция составила 18,0% и 27,5%, соответственно. В целом количество россиян в возрасте 60+ в 1992 г. равнялось 16,4% общей численности населения страны, в 2022 г. – 23,1%.

По среднему варианту прогноза Росстата от 26.12.2019 г. каждый четвертый россиянин к 2030 г. будет старше 60 лет, число мужчин 60+ составит 20% всей численности мужского населения, а женщин аналогичного возраста – 30% всей численности женщин. В возрасте 65 лет и старше к 2030 г. по данному прогнозу будут находиться менее 13% мужчин, или примерно один из восьми. В начале 1992 г. это был бы каждый 16-й, в 2003 г. – каждый 11-й, в 2020 г. – каждый 9-й.

Положительная тенденция в уменьшении темпов смертности населения России в начале XXI в. проявляется также в сокращении разрыва между ожидаемой продолжительностью жизни мужчин и женщин. Ведь, когда в 1990-е годы в России рез-

ко возрастала смертность, то резко увеличивался и разрыв между ОПЖ мужчин и женщин, что подтверждает доводы ученых о том, что от кризисных явлений переходного периода в большей степени страдали мужчины. Следствием сокращения разрыва в ожидаемой продолжительности жизни мужчин и женщин в постсоветский период стало то, что если в 1992 г. в России было 67,4% женщин старше 60 лет среди всех лиц 60+, то в 2022 г. – лишь 63,7%.

РЕГИОНЫ РОССИИ: ДЕПОПУЛЯЦИЯ И МИГРАЦИОННЫЙ ПРИРОСТ

Депопуляция в России в основном связана с 68-ю субъектами РФ, где совокупные потери населения за 1992–2022 гг. составили 19,1 млн человек. И лишь естественный прирост в размере 2,8 млн человек в остальных семнадцати субъектах сократил итоговые потери населения России до 16,3 млн человек.

В начале 2023 г. в вышеуказанных 68 регионах проживало 132,4 млн человек, или 90,4% населения страны. По сравнению с 1992 г. численность населения данных территорий (139,4 млн человек) в результате депопуляции, т. е. естественным путем сократилась почти на 14% (на более чем 1/7 часть). И если бы не постоянная миграция населения, выявляемая и фиксируемая в России, как текущим учетом, так и переписями населения, то к началу 2023 г. в данных 68-ми регионах проживало бы всего 120,3 млн человек.

В начале 2023 г. Росстат опубликовал (выставил на сайт) оценку численности населения регионов России на 1 января 2023 г. с учетом предварительных итогов третьей постсоветской переписи населения 2021 г. По нашему мнению, данная перепись по своим результатам мало чем отличается от двух предыдущих в плане соответствия переписных данных текущему учету. Если первая постсоветская перепись 2002 г. добавила к текущему учету 1,8 млн человек, вторая (2010 г.) – чуть более 1 млн человек, то третья – 1,4 млн человек, что в итоге составило около 4,3 млн человек. Не трудно посчитать, что при такой работе Росстата с 1992 г. текущий учет, прежде всего, иммиграции в Россию не досчитывал по 140 тыс. человек в год.

Тем не менее, миграционный прирост населения регионов России из-за рубежа в подавляющем числе случаев благоприятно влиял на демографическую ситуацию в них. Суммарно за 31 год постсоветского периода лишь в двух субъектах РФ (Еврейской автономной области и Чукотском автономном округе) суммарный миграционный

прирост из-за рубежа был незначительно отрицательным.

Зарубежная миграция смягчала последствия депопуляции в России не только количественно. Переселялись преимущественно молодые семьи с детьми, снижая общие коэффициенты смертности и отчасти способствуя росту общих коэффициентов рождаемости.

Однако помимо зарубежной миграции, не меньшую, а, пожалуй, большую роль в смягчении либо усугублении последствий депопуляции в регионах играла внутренняя для России межрегиональная миграция. Из 68-ми депопуляционных регионов лишь малое их количество получало компенсацию убыли населения с помощью миграции из-за рубежа и других регионов страны. Другая, более многочисленная группа территорий либо незначительно компенсировала депопуляцию миграцией, либо усугубляла демографическую ситуацию миграционной убылью. Что касается регионов, имевших положительный естественный прирост, то они также либо теряли население в результате миграции, либо усиливали его прирост за счет нее.

Рассмотрим группы регионов, имеющих различные итоги воспроизводственного и миграционного развития населения за 31 постсоветский год, определив роль миграции населения в опосредованном влиянии на последствия депопуляции и общий прирост. К сожалению, переписные поправки не дают возможности корректно выделить вклад зарубежной и межрегиональной миграции в итоговой миграции регионов за указанный период [17], вследствие чего будем оперировать лишь суммарными, внешними для регионов величинами миграционного прироста.

Вначале идут регионы-лидеры по миграционному приросту, «основные и локальные миграционные реципиенты» страны [18]. Для них миграция населения – не только путь для преодоления депопуляции, но и локомотив значительного общего прироста (табл. 1).

Итоговый миграционный прирост в этих регионах в разы превышал естественную убыль. О том, в какой пропорции он распределялся по данным текущего учета на межрегиональный и зарубежный миграционный прирост, мы писали ранее [19]. Для примера, Москва за 1992–2021 гг. по данным текущего учета 85% своего итогового миграционного прироста получала за счет других регионов страны, и лишь 15% – за счет зарубежной миграции.

Республика Адыгея находится в этой таблице не случайно, так как вместе с Краснодарским

Отдельные показатели демографического баланса регионов России суммарно за 1992–2022 гг. / Selected indicators of the demographic balance of the Russian regions in total for 1992–2022

Регионы / Regions	Естественный прирост, тыс. человек / Natural increase, thousand people	Миграционный прирост*, тыс. человек / Migration growth*, thousand people	Компенсация естественной убыли миграционным приростом, в разах / Compensation of natural decline by migration growth, in times
г. Москва	-836	4865	5,8
Республика Татарстан	-142	451	3,2
Ставропольский край	-180	548	3,0
Краснодарский край	-535	1590	3,0
Московская область	-1249	3125	2,5
Республика Адыгея	-45	101	2,3
Калининградская область	-130	265	2,0
г. Санкт-Петербург	-674	1286	1,9
Ленинградская область	-462	811	1,8
Республика Башкортостан	-160	252	1,6
Белгородская область	-247	357	1,4
Новосибирская область	-271	316	1,2
Калужская область	-230	226	1,0

* Внешний для регионов миграционный прирост – сумма межгосударственного и межрегионального миграционного прироста, с учетом итогов переписей населения РФ 2002, 2010 и 2021 гг.

Источник / Source: рассчитано на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/> / calculation based on Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

краем она является «единым миграционным пространством» [20, с. 187-194], и, так же как и край, имеет положительный миграционный прирост «курортно-климатической ориентации».

По Республике Крым и г. Севастополю информация в Росстате имеется с 2015 г. Итоговый за 8 лет миграционный прирост, равный 94 и 169 тыс. человек, компенсировал их естественную убыль (74 и 12 тыс. человек) в 1,3 и 14,1 раза, соответственно.

За лидерами по миграционному приросту идут регионы, которые частично, но в ощутимом объеме компенсировали естественную убыль миграционным приростом. Среди них также есть локальные миграционные реципиенты страны, но, помимо них присутствуют крупные промышленно развитые регионы Урала и юга европейской части России, регионы окружения основных миграционных реципиентов, прежде всего, Москвы (табл. 2).

Как видно из таблицы более чем наполовину естественную убыль компенсировали миграционным приростом лишь пять локальных миграционных реципиентов России да промышленно развитая Волгоградская область. Во всех остальных территориях 2 компенсация составляла от 1/6 до 1/3 (табл. 2).

Еще менее значительной компенсация была в приграничных к Украине Курской и Брянской областях, западных Псковской и Смоленской областях, Пензенской области из Приволжского федерального округа да в Свердловской области на Урале. При значительных размерах естественной убыли за 31 год (299, 306, 258, 300, 309 и 569 тыс.

человек, соответственно) итоговым миграционным приростом эта убыль компенсировалась лишь на 13%, 1%, 3%, 7%, 2% и 9%, соответственно. В остальных депопуляционных регионах России суммарная итоговая миграционная убыль населения за 31 постсоветский год включала в себя в качестве основной компоненты – межрегиональную миграционную убыль, значительно перекрывавшую зарубежный миграционный прирост. Минимальная естественная убыль была зафиксирована в трех территориях Дальневосточного федерального округа (образца 2019 г.) – Забайкальском и Камчатском краях, Магаданской области – по 9, 6 и 9 тыс. человек, соответственно. Миграционная убыль из данных регионов (306, 181 и 222 тыс. человек, соответственно) многократно превышала естественную убыль.

В других регионах данной группы за рассматриваемый период миграционная убыль составляла соизмеримую с естественной убылью часть (долю) от общей убыли населения. Максимальная доля – от 43% до 90% – была зафиксирована в регионах Европейского Крайнего Севера, Дальнего Востока, Сибири, Севера Приволжья, а также Курганской и Оренбургской областях (табл. 3).

В оставшихся регионах данной группы в постсоветский период миграционная убыль составляла менее 2/5 от общей убыли населения. Так, в Чувашской Республике, Алтайском, Пермском и Красноярском краях, где естественная убыль за 31 год составила 106, 332, 330 и 210 тыс. человек, соответственно, доля миграционной убыли была близка к 1/3. В Костромской области, Республике Марий Эл, Астраханской обла-

Таблица 2 / Table 2

Отдельные показатели демографического баланса регионов России суммарно за 1992–2022 гг. / Selected indicators of the demographic balance of the regions of Russia Total for 1992–2022

Регионы / Regions	Естественный прирост, тыс. человек / Natural increase, thousand people	Миграционный прирост*, тыс. человек / Migration growth*, thousand people	Компенсация естественной убыли миграционным приростом, в процентах / Compensation of natural decline by migration growth, %
Самарская область	-496	385	78
Ростовская область	-691	485	70
Воронежская область	-575	392	68
Липецкая область	-254	147	58
Томская область	-59	33	55
Волгоградская область	-399	212	53
Саратовская область	-465	161	35
Тульская область	-550	190	35
Челябинская область	-400	103	26
Рязанская область	-339	83	24
Владимирская область	-395	72	18
Ярославская область	-333	58	18
Нижегородская область	-824	143	17
Новгородская область	-204	31	15

* Внешний для регионов миграционный прирост – сумма межгосударственного и межрегионального миграционного прироста, с учетом итогов переписей населения РФ 2002, 2010 и 2021 гг.

Источник / Source: рассчитано на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/> / calculated on the basis of Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

Таблица 3 / Table 3

Отдельные показатели демографического баланса регионов России суммарно за 1992–2022 гг. / Selected indicators of the demographic balance of the regions of Russia Total for 1992–2022

Регионы / Regions	Естественный прирост, тыс. человек / Natural increase, thousand people	Миграционный прирост*, тыс. человек / Migration growth*, thousand people	Доля миграционной убыли в общей убыли, в процентах / The share of migration loss in the total loss, %
Мурманская область	-54	-459	90
Республика Коми	-53	-443	89
Сахалинская область	-48	-206	81
Еврейская автономная область	-16	-57	78
Амурская область	-72	-220	75
Иркутская область	-145	-305	68
Архангельская область	-178	-371	68
Хабаровский край	-130	-211	62
Курганская область	-153	-192	56
Приморский край	-224	-270	55
Омская область	-154	-180	54
Республика Карелия	-128	-134	51
Удмуртская Республика	-90	-89	50
Оренбургская область	-176	-151	46
Кировская область	-290	-217	43

* Внешний для регионов миграционный прирост - сумма межгосударственного и межрегионального миграционного прироста, с учетом итогов переписей населения РФ 2002, 2010 и 2021 гг.

Источник / Source: рассчитано на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/> / calculated on the basis of Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

сти и Республике Хакасия, где за рассматриваемый период естественная убыль составила 169, 69, 44 и 38 тыс. человек, соответственно, доля миграционной убыли была равна 26%, 19%, 17% и 14%, соответственно. В Ивановской, Кемеровской, Ульяновской областях и Республике Мордовия (где естественная убыль за 31 год была, соответственно, 331, 476, 227 и 171 тыс. человек) доля миграционной убыли составила 1/10. В Вологодской области при естественной убыли 211 тыс. человек, миграционная убыль была мини-

мальная (14 тыс. человек), и доля миграционной убыли за 31 год составила лишь 6%. В Орловской области при естественной убыли 198 тыс. человек, миграционная убыль была близка к нулю (2 тыс. человек).

В довершении рассмотрим регионы, в которых депопуляции в целом за 31-летний период не было. В двух частях Тюменской области: Ханты-Мансийском автономном округе – Югра и несубъекте РФ «Тюменской области без автономий» в рассматриваемый период были положи-

тельными и естественный прирост (321 и 6 тыс. человек, соответственно), и итоговый миграционный прирост (137 и 200 тыс. человек, соответственно).

Аналогичная ситуация зафиксирована в четырех республиках Северного Кавказа: Дагестане, Ингушетии, Кабардино-Балкарии и Карачаево-Черкессии, где естественный прирост населения составил 931, 191, 87 и 24 тыс. человек, соответственно, а итоговый миграционный прирост (с учётом его коррекции поправками трёх переписей населения), соответственно – 341, 134, 21 и 16 тыс. человек. В двух других республиках Северного Кавказа – Чеченской и Северной Осетии – Алании, положительным был лишь естественный прирост: 700 и 24 тыс. человек, соответственно. Итоговая миграционная убыль, равная 199 и 49 тыс. человек, соответственно, снижала общий прирост в двух республиках до плюс 501 и минус 25 тыс. человек, соответственно. По всем шести республикам Северного Кавказа суммарный естественный прирост составил 1957 тыс. человек. Миграционный прирост шести республик, несмотря на то, что в постсоветский период они являлись миграционными донорами страны по социально-экономическим параметрам, а также ощутимому потоку вынужденных переселенцев и беженцев из отдельных республик в другие регионы России и за рубеж в период двух Чеченских войн, тем не менее, составил 264 тыс. человек.

Еще одним регионом России, где был положительный прирост в целом за 31-летний период, являлась Республика Калмыкия, где естественный прирост составил 23 тыс. человек. Однако из-за перекрывшей его в несколько раз миграционной убыли республика ежегодно в среднем теряла по две тысячи человек в форме общей убыли.

Оставшиеся шесть регионов, где в сумме за 31 год был положительный естественный прирост, находятся в азиатской части России. Это третья составная часть Тюменской области – Ямало-Ненецкий автономный округ, Чукотский автономный округ, а также четыре республики: Алтай, Тыва, Бурятия и Саха – Якутия. Их естественный прирост составил 135, 5, 28, 92, 43 и 175 тыс. человек, соответственно, а итоговая миграционная убыль – 100, 100, 14, 58, 119 и 279 тыс. человек, соответственно. Лишь три из них (Республики Алтай, Тыва и Ямало-Ненецкий автономный округ) в итоге имели положительный общий прирост. Три других региона, ныне входящих в Дальневосточный федеральный округ, потеряли

в сумме за 31 год в форме общей убыли 280 тыс. человек. Только население одного Чукотского автономного округа сократилось вследствие этого в три раза.

ВЫВОДЫ

К сожалению, с 2017 г. депопуляция в Россию вернулась надолго. 68 субъектов РФ (в которых на начало 2023 г. проживало свыше 90% населения страны) являются депопуляционными, потеряв за 1992–2022 гг. в совокупности 19,1 млн человек. И лишь естественный прирост в 2,8 млн человек в остальных 17-ти субъектах РФ частично сократил итоговые потери России до 16,3 млн человек. Миграция населения в одних регионах улучшала демографическую ситуацию, в других, напротив, усугубляла.

Из 68 депопуляционных регионов России можно выделить три группы. В первой естественная убыль многократно компенсировалась миграционным приростом, во второй – компенсация была лишь частичной, в третьей – вместо компенсации имела место миграционная убыль, усугублявшая демографическую ситуацию. Поскольку миграционный рост из-за рубежа в целом за постсоветский период был положительным для подавляющего большинства регионов страны, то итоговая миграционная убыль в части из них шла за счет межрегиональной миграции из менее благополучных в социально-экономическом плане (как правило, окраин) в сторону основных и локальных миграционных реципиентов России, ее мегаполисов и промышленно развитых регионов.

По нашему мнению, один из самых значительных недостатков современной миграционной, да и демографической ситуации в России заключается в том, что одни регионы прирастают населением в результате миграции из других, преимущественно геополитически значимых для России окраинных территорий Дальнего Востока и сухопутной Арктической зоны. И нет никакого политического обоснования тому, чтобы данную ситуацию разрастания основных миграционных реципиентов за счет стремительно вымирающих вследствие депопуляции территорий, выгодную лишь в коммерческом плане, поддерживать либо даже не сдерживать.

Предварительные итоги третьей переписи населения РФ 2021 г. лишь усугубляют миграционную ситуацию внутри страны. Регионы – миграционные реципиенты (по текущим данным) получают переписным путем в форме корректи-

ровок дополнительный миграционный прирост, а регионы – миграционные доноры по переписным данным усугубляют свою миграционную ситуацию, увеличивая миграционную убыль по преимуществу межрегионального происхождения.

Научную новизну статьи составило выявление роли рождаемости, смертности и миграции населения в формировании динамики населения России в целом – за 1992–2022 гг., выделение из

всех регионов страны территорий, однородных по характеру соотношения между собой естественного и миграционного прироста/убыли за данный период.

Приведенные в статье выводы могут представлять интерес для научных работников, федеральных и региональных органов государственной власти, чья деятельность связана с демографической и социальной сферой.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Newsham N., Rowe Fr. Understanding trajectories of population decline across rural and urban Europe: A sequence analysis. *Research Gate*.2022. DOI:10.1002/psp.2630.
2. Birg H. Die demographische Zeitenwende : der Bevölkerungsrückgang in Deutschland und Europa. Beck'sche Reihe, 1426. 4th ed. München: Beck; 2005. URL: <https://pub.uni-bielefeld.de/record/2519392> (Дата обращения 14.02.2023).
3. Yi Wu. How China's Population Decline Will Impact Doing Business in the Country. *China Briefing*. February 17, 2023. URL: <https://www.china-briefing.com/news/chinas-demographic-shift-how-population-decline-will-impact-doing-business-in-the-country/> (Дата обращения 14.03.2023).
4. Stangarone Tr. South Korea's Demographic Trends Continue to Decline. *The Diplomat*. August,09, 2022. URL:<https://thediplomat.com/2022/08/south-koreas-demographic-trends-continue-to-decline/> (Дата обращения 14.01.2023).
5. Matanle P. Ageing and depopulation in Japan: understanding the consequences for East and Southeast Asia in the 21st century. Discussion Paper. White Rose East Asia Centre and Foreign and Commonwealth Office Briefing Papers . White Rose East Asia Centre, Sheffield. 2014.
6. Wojewódzka-Wiewiórska, Agn. Depopulation in rural areas in Poland – socio-economic local prospects. *Research for rural development*. 2019; (2): 126-132. DOI: 10.22616/rrd.25.2019.059
7. Злотников А.Г. Детерминанты где популяционных процессов в Беларуси. *Беларусь. Наука и инновации*. 2019;(1(201)):69-73.
8. Coleman D. The Depopulation of Ukraine – a recurrent disaster revisited. *Finnish Yearbook of Population Research* 55 (2021–2022): 115–136.
9. Živanović V.; Joksimović M. & etc. Depopulated and Abandoned Areas in Serbia in the 21st Century – From a Local to a National Problem. *Sustainability*. 2022, 14, 10765. DOI: 10.3390/su141710765
10. Reynaud C., Miccoli S. Depopulation and the Aging Population: The Relationship in Italian Municipalities. *Sustainability*. 2018, 10(4), 1004. DOI: 10.3390/su10041004
11. Рыбаковский О.Л., Таюнова О.А. Рождаемость населения России и демографические волны. *Народонаселение*. 2017;(4):56-66. EDN: YSLFLE
12. Рыбаковский О.Л. Структурные волны населения России и ее регионов: вопросы оценки и сравнения. *Народонаселение*. 2022;(1):65-79. DOI: 10.19181/population.2022.25.1.6 EDN: EFEGNF
13. Архангельский В.Н., Фадеева Т.А. Резервы повышения рождаемости в России: к методике оценки. *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;(2(18)):162-176. DOI: 10.19181/isprr.2022.18.2.2. EDN: DBHLL0
14. Рыбаковский Л.Л., Кожевникова Н.И. Депопуляция в России, ее этапы и их особенности. *Народонаселение*. 2018;(2):4-17. EDN: XWETJJ
15. Рыбаковский О.Л., Фадеева Т.А. Депопуляция в регионах России к началу 2020 года. *Народонаселение*. 2020(3(23)):119-129. DOI: 10.19181/population.2020.23.3.11 EDN: PPKYBP
16. Рыбаковский О.Л. Структурные демографические волны регионов России: предварительный анализ/ О. Л. Рыбаковский, Т. А. Фадеева. *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;(4(18)):425-438. DOI: 10.19181/isprr.2022.18.4.1. EDN: XQZEPQ
17. Рыбаковский О.Л., Таюнова О.А. Демографическая динамика регионов России и ее компоненты в 1959–2017 гг. *Народонаселение*. 2019;(1):4-20. DOI: <https://doi.org/10.19181/1561-7785-2019-00001> EDN: MPTHVQ
18. Рыбаковский О.Л. Миграции населения между регионами: проблемы методологии и методики анализа: [монография]. Москва: Экон-Информ, 2008. 287 с. EDN: QOPJBV
19. Рыбаковский О.Л. Возрастная структура населения регионов России в начале XXI века: компоненты формирования. *Народонаселение*. 2023;(1):4-15. DOI: 10.19181/population.2023.26.1.1; EDN: JIZLYM
20. Рыбаковский О.Л. Закономерности и особенности межрегиональных миграционных связей населения России за 50 лет: [монография]. Москва, ФНИСЦ РАН, 2022. 471 с. DOI: 10.19181/monogr.978-5-89697-383-6.2021 EDN: CCHKVJ

REFERENCES

1. Newsham N., Rowe Fr. Understanding trajectories of population decline across rural and urban Europe: A sequence analysis. *Research Gate*.2022. DOI:10.1002/psp.2630.
2. Birg H.: The demographic turning point: The population decline in Germany and Europe. Beck'sche Reihe, 1426. 4th ed. Munich: Beck; 2005. (In German). URL: <https://pub.uni-bielefeld.de/record/2519392> (accessed on 14.02.2023).
3. Yi Wu. How China's Population Decline Will Impact Doing Business in the Country. *China Briefing*. February 17, 2023. URL: <https://www.china-briefing.com/news/chinas-demographic-shift-how-population-decline-will-impact-doing-business-in-the-country/> (accessed on 14.03.2023).
4. Stangarone Tr. South Korea's Demographic Trends Continue to Decline. *The Diplomat*. August,09, 2022. URL: <https://thediplomat.com/2022/08/south-koreas-demographic-trends-continue-to-decline/> (accessed on 14.01.2023).
5. Matanle P. Ageing and depopulation in Japan: understanding the consequences for East and Southeast Asia in the 21st century. Discussion Paper. White Rose East Asia Centre and Foreign and Commonwealth Office Briefing Papers. White Rose East Asia Centre, Sheffield. 2014.
6. Wojewodzka-Wiewiorska Agn. Depopulation in rural areas in Poland – socio-economic local prospects. *Research for Rural Development*. 2019; (2):126-132. (In Polish). DOI: 10.22616/rrd.25.2019.059

7. Zlotnikov A.G. Determinants of population processes in Belarus. Belarus. Science and Innovation. 2019;(11(201)):69-73. (In Russ.).
8. Coleman, D. The Depopulation of Ukraine – a recurrent disaster revisited. Finnish Yearbook of Population Research. 55;(2021-2022):5-136
9. Zhivanovich V.; Joksimovich M. [et al]. Depopulated and Abandoned Areas in Serbia in the 21st Century – From a Local to a National Problem. Sustainability. 2022; 14, 10765. DOI: 10.3390/su141710765
10. Reynaud C., Miccoli S. Depopulation and the Aging Population: The Relationship in Italian Municipalities. Sustainability. 2018;10(4):1004. DOI: 10.3390/su10041004
11. Rybakovskii O.L., Tayunova O.A. Fertility in Russia and demographic waves. Narodonaselenie=Population. 2017;(4):56-66. (In Russ.). EDN: YSLFLE
12. Rybakovskii O.L. Structural waves of the population of Russia and its regions: Issues of assessment and comparison. Population. 2022;(1):65-79. (In Russ.). EDN: EFEGNF
13. Arkhangelskiy V.N., Fadeeva T.A. Reserves of increasing the birth rate in Russia: to the methodology of assessment. Uroven' zhizni naseeleniya regionov Rossii =The Standard of Living of the Population of the Regions of Russia. 2022;(2(18)):162-176. (In Russ.). EDN: DBHLL0
14. Rybakovskiy L.L., Kozhevnikova N.I. Depopulation in Russia, its stages and their features. Narodonaselenie=Population. 2018;(2):17. (In Russ.). EDN: XWETJJ
15. Rybakovsky O.L., Fadeeva T.A. Depopulation in the regions of Russia by the beginning of 2020. Narodonaselenie=Population. 2020;(3(23)):119-129. (In Russ.). EDN: PPKYBP
16. Rybakovskii O.L., Fadeeva T.A. Structural Demographic Waves of Russian Regions: Preliminary Analysis. Uroven' zhizni naseeleniya regionov Rossii = The Standard of Living of the Population of the Regions of Russia. 2022;(4(18)):425-438. (In Russ.). EDN: XQZEPQ
17. Rybakovskii O.L., Tayunova O.A. Demographic dynamics of Russian regions and its components in 1959–2017. Narodonaselenie=Population. 2019;(1):4-20. (In Russ.). EDN: MPTHVQ
18. Rybakovskii O.L. Migration between Regions: Issues of Methodology and Analysis Techniques: [monograph]. Moscow, Econ-Inform, 2008. 287 p. (In Russ.). EDN: QOPIBJ
19. Rybakovskii O.L. The age structure of the population of the regions of Russia at the beginning of the XXI century: Components of the formation. Narodonaselenie=Population. 2023;(1):4-15. (In Russ.). EDN: JIZLYM
20. Rybakovskii O.L. Patterns and features of interregional migration relations of the population of Russia for 50 years: [monograph]. – Moscow, FCTAS RAS; 2022. 471 p. (In Russ.). EDN: CCHKVJ

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Леонид Леонидович Рыбаковский – доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Института демографических исследований ФНИСЦ РАН, Москва, Россия
Leonid L. Rybakovskiy – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chief Researcher, Institute for Demographic Research, FCTAS RAS, Moscow, Russia
<http://orcid.org/0000-0002-9702-2534>
 1284781@mail.ru



Олег Леонидович Рыбаковский – доктор экономических наук, заведующий лабораторией Института социально-экономических проблем народонаселения им. Н.И. Римашевской ФНИСЦ РАН, Москва Россия
Oleg L. Rybakovskii – Dr. Sci. (Econ.), Head of Laboratory, Institute of Socio-Economic Studies of Population named after N.I. Rimashevskaya, FCTAS RAS, Moscow Russia
<http://orcid.org/0000-0002-8937-3166>
 1246185@mail.ru

*Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
 Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.*

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Рыбаковский Л.Л. – научное руководство исследованием, определение цели исследования, формулировка выводов исследования.

Рыбаковский О.Л. – подготовка концепции исследования, конкретизация методов анализа, содержательный анализ, интерпретация результатов.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Rybakovskiy L.L. – academic advising, determined the purpose of the study, conclusions.

Rybakovskii O.L. – prepared the research concept, analysis methods specification, substantive analysis, interpretation of the results.

*Статья поступила в редакцию 15.03.2023; после рецензирования 27.03.2023, принята к публикации 28.03.2023.
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.
 The article was submitted on 15.03.2023; revised on 27.03.2023 and accepted for publication on 28.03.2023.
 The authors read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-27-37

УДК 325; 327; 314

JEL F 22; F 24; F 15; J 48; J61

МИГРАЦИОННЫЕ ИНТЕРЕСЫ И УСТРЕМЛЕНИЯ СТРАН СНГ

А.А. Ткаченко

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – оценить новые направления российской миграционной политики в рамках СНГ и Евразийского союза в связи с задачей внесения изменений в действующую Концепцию государственной миграционной политики, поставленной Советом безопасности РФ, с учетом интересов стран – партнеров России и потребностей российской экономики. **Объект** исследования – миграционные (трудовые) потоки между Россией и странами СНГ, а также денежные переводы мигрантов. Статистическая база исследования ограничена 2010–2020-ми гг. с целью анализа влияния создания Евразийского экономического союза на миграцию между этими странами. **Методика** исследования заключалась в статистическом анализе имеющихся баз данных Росстата, Статкомитета СНГ, Всемирного банка и Центробанка России, логическом анализе причин их расхождения, сравнительном анализе правовых актов и административных норм, а также анализе профильной научной литературы и докладов международных организаций. **Результаты** исследования показали, что наметилась положительная динамика формирования основополагающей документационной базы в области миграции и рынка труда Межпарламентской ассамблеи СНГ, активизировался процесс институционализации задачи создания общего рынка труда семью странами СНГ. Выявлены изменения в миграционных потоках и в динамике ремиттансов, свидетельствующие об ослаблении заинтересованности мигрантов как стран СНГ, так и стран, образовавших интеграционный союз, в российском рынке труда, что может привести к ослаблению интеграционных сил притяжения. Сделан **вывод**, что изменения в институциональной базе СНГ требуют аналогичных изменений от стран ЕАЭС и модификации Договора о Евразийском экономическом союзе.

Ключевые слова: внешняя миграция; трудовая миграция; концепция миграционной политики; денежные переводы мигрантов; адаптация мигрантов; Содружество независимых государств; Евразийский экономический союз; МОТ; ЦУР ООН; модельный миграционный Кодекс.

Для цитирования: Ткаченко А.А. Миграционные интересы и устремления стран СНГ. *Социально-трудовые исследования*. 2023;51(2):27-37. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-27-37.

ORIGINAL PAPER

MIGRATION INTERESTS AND ASPIRATIONS OF THE CIS COUNTRIES

А.А. Tkachenko

Financial University under the Government of the Russian Federation,
Moscow, Russia

ABSTRACT

The **purpose** of the study is to evaluate the new directions of Russian migration policy within the CIS and the Eurasian Union in connection with the task of amending the current Concept of State Migration Policy set by the Security Council of the Russian Federation, considering the interests of Russia's partner countries and the needs of the Russian economy. The **object** of the research is the flows of labor migrants between Russia and the CIS countries and remittances. The statistical base of the study is limited to the 2010-2020s in order to analyze the impact of the creation of the Eurasian Economic Union on migration between these countries. The research **methodology** consisted of a statistical analysis of the available databases of the Federal State Statistics Service, the CIS Statistical Committee, the World Bank, and the Central Bank of Russia, a logical analysis of the reasons for their discrepancy, a comparative analysis of legal acts and administrative norms, as well as an analysis of specialized scientific literature and reports of world organizations. The **results** of the study show that there has been a positive trend in the formation of the fundamental documents in the field of migration and the labor market by the CIS Interparliamentary Assembly, the institutionalization of the task of creating a Common Labor Market by the seven CIS countries has intensified. The main changes in migration flows and in the dynamics of remittances are revealed, indicating a weakening of the interest of migrants from both the CIS countries and the countries of the Integration Union in the Russian labor market, which can lead to a weakening of the integration attraction. It is **concluded** that changes in the institutional framework of the CIS require similar changes from the EAEU countries and modification of the Treaty on the Eurasian Economic Union.

Keywords: external migration; labor migration; the concept of migration policy; remittances; adaptation of migrants; Commonwealth of Independent States; Eurasian Economic Union; ILO; UN SDGs; Model Migration Code.

For citation: Tkachenko A.A. Migration interests and aspirations of the CIS countries. *Social and labor research*. 2023;51(2):27-37. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-27-37.

ВВЕДЕНИЕ

Особый интерес к миграции как практический для решения острой проблемы, так и исследовательский/теоретический появился в связи с так называемым миграционным кризисом в Европе во второй половине 2010-х [11], получившего название Европейский миграционный кризис, последствия которого отслеживаются до сих пор.¹ Некоторые опасения перед столь массовым наплывом мигрантов и отсутствием готовых немедленных решений привели к преувеличению опасностей, связанных с этим притоком и появлением явно алармистских предупреждений. Наиболее явное умение справиться с этим миграционным «кризисом» показала Германия, в которую устремился максимальный поток, а новые, пока еще не апробированные подходы демонстрирует Великобритания.² Достижениям Германии помог тот факт, что немецкая миграционная политика при всех зигзагах и отступлениях в течение десятилетий была самой открытой среди западных стран и охватывала своим влиянием более массовую по объему миграцию по сравнению с другими странами Европы. В этой политике тоже были периоды ужесточения, но в данном случае речь идет о длительном тренде.

Потоки миграции связаны прежде всего с экономическими причинами, усиливающими свое воздействие по мере углубления различий между богатыми и бедными странами. Исследователи даже ставят вопрос о признании «миграции одним из наиболее действенных инструментов снижения глобальной бедности и неравенства» [8]. В проведенном исследовании большее внимание было уделено иммиграции с акцентом на трудовую, которая, собственно, и определяет специфические отличия возрастной структуры мигрантов: если в мировом населении доля 25-64-летних составляет 50%, то среди международных мигрантов намного выше – 66% [15].

Говоря о Европейском миграционном кризисе, ряд российских исследователей считает, что он выявил существующие изъяны в реализации европейской миграционной политики [1, с. 99]. Это не совсем верно. Миграционные волны, вызванные экстраординарными событиями (региональные

войны, экологические катастрофы, распад государства), не могут в значительной степени учитываться заранее и демпфироваться соответствующими мерами в миграционной политике любого государства. Кроме того любая проводимая миграционная политика в виде концепций, стратегий и соответствующих программ имеет недостатки, так как сам объект этой политики – миграция – не позволяет заранее учесть пусть не все, но даже наиболее вероятные варианты изменений.³

За тридцать лет (1990–2020) число иммигрантов в мире возросло на всех 5 континентах и в Океании: от 156% в Африке до 214% в Латинской Америке и Карибском бассейне.⁴ Хотя максимальное сосредоточение иммигрантов произошло в Европе (81,7 млн), по абсолютному приросту за рассматриваемый период ее обошла Азия: 31,9 млн чел. при 30,9 млн в Европе. При этом доля иммигрантов в населении росла во всех географических районах, кроме Африки, превысив пятую часть всего населения в Океании (21,2%), увеличившись до 14,5% в Северной Америке и до 10,9% в Европе. Очевидно, что несмотря на все так называемые «угрозы» наплыва иммигрантов, европейские страны вполне успешно преодолевают связанные с этим трудности, совсем недавно превысив показатель доли иммигрантов в Северной Америке 1990 г. На европейском континенте заметное место принадлежит России, которая по накопленной миграции занимает 3 место в мире.

КОНЦЕПЦИЯ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ РОССИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИММИГРАЦИИ

Октябрь 2022 г. стал важным месяцем для очередного рубежа в российской государственной миграционной политике, что связано с решением Совета безопасности внести изменения в действующую Концепцию государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 гг., которая была принята в 2018 г.⁵ Поскольку изменения связаны, прежде всего, с ужесточением миграционного контроля, внесение соответствующих поправок в законодательство необходимо проводить с учетом опыта других стран, который показывает, что эффективность любых ужесточений очень низка, но требует существенных финансово-материальных затрат и

¹ Например, более 45 700 человек воспользовались нелегальным водным (на лодках) маршрутом через Ла-Манш, чтобы добраться до Великобритании в 2022 г., что является самым высоким показателем с момента начала регистрации в 2019 г.

² Memorandum of Understanding between the UK and Rwanda. <https://www.gov.uk/government/publications/memorandum-of-understanding-between-the-uk-and-rwanda/memorandum-of-understanding-between-the-government-of-the-united-kingdom-of-great-britain-and-northern-ireland-and-the-government-of-the-republic-of-r>.

³ Кроме того, сам предмет – миграционная политика в историческом измерении очень молодой по сравнению с объектом регулирования, поэтому нет соответствующего, подающего анализ длительности опыта применения такой политики.

⁴ Рассчитано по: World Migration Report 2022. Geneva: International Organization for Migration, 2022. 540 p. ISBN 978-92-9268-078-7.

⁵ Что обуславливалось необходимостью актуализации целей, задач и основных направлений

часто вызывает непрогнозируемые долговременные последствия.⁶

Представляется также, что законодательные коррективы, которые принимаются столь срочно, не должны влиять на Концепцию как документ долгосрочного характера, поскольку она связана со значительными изменениями во взглядах общества и государства на внешнюю миграцию.

Другой довод внесения изменений в концепцию основан на усилении внимания к социальной адаптации мигрантов, что является имманентной чертой любой государственной политики по отношению к иммигрантам и, в свою очередь, связано с длительностью и многообразием адаптационного процесса, зависящего не только от государственной политики, но и от участия местных сообществ. Вопрос о культурной адаптации еще более сложен. Как отмечал В.И. Вернадский, чье 150-летие в 2013 г. было отмечено ЮНЕСКО как Год Владимира Вернадского: «мы должны считаться с чрезвычайным явлением огромного культурного наследия, связанного с прошлым» [2, с. 131]. Поэтому следует ожидать, что, приобщаясь к культуре или культурам⁷ населения страны входа – России, мигрант будет не только хранить свое культурное наследие, но полностью или частично передавать его своим потомкам. Поэтому и о культурной адаптации следует говорить только как о частичной, отдавая мигранту право на сохранение своей собственной культуры (своего народа) столько, сколько он пожелает.

Уточнение приоритетных задач в сфере миграции предполагает изменения в проводимой в этой области государственной миграционной политике, которая меняется, в первую очередь, из-за экономических условий общественного развития и может состоять только из двух направлений: ужесточения подходов к мигрантам или, напротив, либерализации режима приема мигрантов. Несмотря на то, что эти изменения могут вызываться геоэкономическими, геополитическими или геоэкологическими потребностями, в первую очередь, они будут продиктованы потребностями экономики в рабочей силе.

Свободная внутренняя и внешняя миграция как передвижение людей в связи с их повседнев-

ной жизнью, желаниями, потребностями, видением будущего для себя и своей семьи – общепризнанный двигатель экономического, социального и человеческого развития. Достаточно сослаться на резкий рост внутреннего потребления и торгового оборота в Китае после снятия перед восточным новым 2023 годом всех ограничений на передвижение населения по территории страны, связанных с пандемией – это яркий и неоспоримый эффект миграционной составляющей развития общества.⁸

Еще одно нововведение предполагаемых изменений в Концепции – масштабные мероприятия по поддержанию правопорядка в местах компактного проживания мигрантов. Проблема существует во всех странах, принимающих значительные потоки мигрантов, поэтому возможности ее решения должны приниматься только с учетом международного опыта, а также отдельных стран. Например, большой интерес представляет практика Швеции, столкнувшейся с массовым потоком беженцев из Сирии и Ирака, прибывших в поисках убежища в эту страну [1].

План конкретных мероприятий по реализации новой концепции, разработка которого предусмотрена Советом безопасности РФ, вероятнее всего будет представлен на утверждение в виде федеральных и региональных программ, субъектных и национальных проектов (учитывая специфику управления в России), нацеленных на реализацию стратегических задач в миграционной сфере.

В концепции также поставлена проблема, сформулированная как рост числа иностранцев, прибывших в Россию преимущественно с целью трудоустройства, но без датировки периода.⁹ Дело в том, что учет и правильная расстановка политических, геополитических и экономических интересов российского общества, населения, регионов,¹⁰ самого государства, их согласованность с партнерами по членству в ЕАЭС, требуют проведения такой миграционной политики, которая бы исключила резкие колебания численности внешних трудовых мигрантов в России, способные вызывать изменения не

⁸ Разумеется, это не китайская специфика, а просто наиболее «чистый» пример воздействия свободы передвижения, так как поездки населения были полностью запрещены (1), это правило не нарушалось (2) и были одномоментно сняты все ограничения на поездки (3).

⁹ Но главный вопрос в причинах и необходимости такого роста – он не начинается на пустом месте лишь по желанию самих мигрантов, а вызван объективными условиями экономической (иногда политической) ситуации.

¹⁰ Особенности самой протяженной и крупнейшей по площади страны мира приводят, например, к различиям геополитических интересов Дальнего Востока или Калининградской области и интересов Урала.

⁶ В этой связи настораживает высказанное по итогам заседания мнение официальных лиц о внесении этих изменений уже к концу 2022 г., что все же в реальности не произошло.

⁷ Российские policy-makers должны постоянно помнить, что это федеративное государство богато многими десятками национальных культур, в том числе титульных народов.

только в концепции, но даже в законодательной и нормативной области. Без учета российскими законами и административными актами требований интеграционного существования и взаимодействия, особенностей в области занятости стран ЕАЭС невозможно развивать рынок труда этого Союза, интегрировать его национальные экономики в единое сообщество.

ЕАЭС И НЕОБХОДИМОСТЬ ОБЩИХ ПОДХОДОВ К ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Несмотря на позицию ряда авторов, считающих, что Договор о создании Евразийского экономического союза обеспечил свободу передвижения не только товаров, услуг, капитала, но и рабочей силы [3, с.101], в этом документе нет даже постановки вопроса о стремлении к созданию общего рынка труда как важной цели экономической интеграции стран – членов. Фактически трудовая иммиграция продолжает регулироваться меняющимися административными актами, время от времени приказами отдельных ведомств, а ее нерешенные проблемы все чаще обсуждаются на Евразийском межправительственном совете.

Представляется, что проблемы регулирования внешней трудовой миграции проистекают в том числе и из-за недооценки роли важного международного «арбитра» – Международной организации труда (МОТ) и ее конвенций по вопросам миграции. Например, в 2021 г. вышло уже третье издание МОТ о рабочих-мигрантах и методологии их учета (первое издание в 2013 г.)¹¹. И несмотря на то, что в своем интервью¹² в связи с вступлением в должность новый генеральный директор МОТ Ж.Ф. Унгбо (G.F. Houngho)¹³ не назвал трудовую миграцию среди приоритетов, ее невозможно обойти, решая названную им задачу: «обеспечить, чтобы социальная справедливость оставалась в центре внимания» МОТ, в том числе с учетом разрыва между бедными и богатыми странами, стимулирующего миграцию.

Страны, образовавшие ЕАЭС, находятся по разные стороны признания конвенций и их ратификации. Так, среди 5 государств – участников Евразийского экономического союза только Армения ратифицировала Конвенцию 1975 года

о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) № 143,¹⁴ а Конвенция (пересмотренная) 1949 года о трудящихся-мигрантах (№ 97) ратифицирована только Арменией и Кыргызстаном. И, наконец, даже российские специалисты-правоведы, анализируя правовое регулирование миграционных отношений в ЕАЭС на международном и уровне норм национального законодательства даже не упоминают соответствующие конвенции МОТ и роль этой международной организации как основного источника нормотворчества в области труда и трудовых отношений [3, с. 104-105]. Между тем, именно недооценка роли МОТ и ее конвенций национальными институтами и экспертами «сдерживает расширение международного права и повышение стандартов защиты труда в мире» [13, с. 38].

Структура иммиграции в Россию из стран – основных источников рабочей силы для российского рынка труда как входящих в ЕАЭС, так и стран СНГ претерпела заметные изменения всего за 10 лет (рис. 1).

Обращает на себя внимание сокращение количества иммигрантов из Узбекистана (в 2012 г. – одна треть всех мигрантов), который в декабре 2020 г. стал страной – наблюдателем ЕАЭС. Напротив, доля приезжих из Таджикистана в 2021 г. резко выросла и составила почти 1/3 всех мигрантов. После образования ЕАЭС увеличилось число иммигрантов из Армении и Кыргызстана, и напротив, доли Беларуси и Казахстана уменьшились, что свидетельствует об появлении в этих странах так называемого «миграционного горба», который образовался в результате повышения доходов (ВВП) на душу населения.

РОЛЬ СЕЛЬСКОЙ МИГРАЦИИ

При всей объективности прошедшего за последние 30 лет процесса внутренней и внешней сельской эмиграции, она принесла с собой много новых сложных проблем в различных областях, приняла дополнительные гипертрофированно негативные формы при переходе российской экономики к рынку. Как отмечали М. Максимов и соавторы, «мигранты из села, переезжая в города, уносят с собой не только рабочую силу, сокращают не только трудовой потенциал села, но и его репродуктивную способность» [6, с. 67]. Сельское население традиционно имело более высокий уровень рождаемости по сравнению с городским. Это фактор демографической динамики, пока

¹¹ ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology – Third edition. International Labour Office – Geneva: ILO, 2021. 74 p. ISBN: 9789220346563.

¹² Social justice and equality will be at the heart of my mandate, says new ILO Director-General. Interview. ILO News. 03 October 2022. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_857344/lang-en/index.htm.

¹³ В некоторых СМИ дается англоязычный перевод имени и фамилии.

¹⁴ Из стран СНГ она также ратифицирована и Таджикистаном, как и Конвенция № 97.

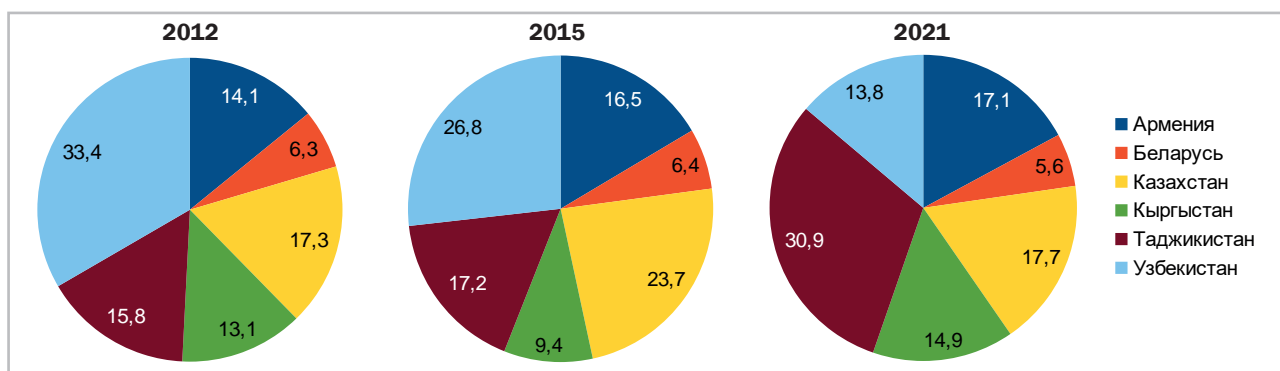


Рис. 1 / Fig. 1. Доли прибывших в Россию иммигрантов из стран ЕАЭС и СНГ, в % / Shares of immigrants from the EAEU and CIS countries who arrived in Russia, in %

Источник / Source: Демографический ежегодник России. М.: Росстат, 2017: Стат. сб./ М.: Росстат, 2017. 263 с.-; Российский статистический ежегодник: Стат. сб./Росстат. М., 2022. – 691 с. / Demographic Yearbook of Russia. Moscow: Rosstat, 2017: Stat. Comp. / М.: Росстат, 2017. p. 263 p.; Russian Statistical Yearbook: Stat. Sat/Rosstat. М., 2022. p. 691.

оказывающий положительное влияние на воспроизводство сельского населения и формирование трудового потенциала сельского хозяйства, тем не менее требует пересмотра общей миграционной политики для выделения ее особенностей по отношению к сельским мигрантам и сельской местности.

На необходимость корректировки государственной миграционной политики в связи с новыми или старыми, но усилившимися проблемами указывает и ряд авторов [7, с. 363], которые считают, что нельзя недооценивать роль международной миграции в социально-экономическом развитии современной России, и, особенно, ее сельских территорий. К сожалению, те же авторы предлагают ввести для чиновников разного уровня так называемый «стандарт деятельности» по содействию социально-культурной адаптации мигрантов [7, с. 363-364]. Однако предлагаемый ими порядок в форме административного акта, как показывает практика, чаще всего приводит к субъективному трактованию его положений с точки зрения чиновника на тот процесс, который он считает лучшим в конкретной ситуации. Кроме того наблюдение за выполнением так называемых стандартов приведет к увеличению количества наблюдателей, а не ускорит процесс адаптации и не улучшит качество социальной инфраструктуры, способствующей адаптации. Поэтому мы считаем, что данный вид деятельности, а также права и обязанности занятых в нем людей должны определяться только законодательными актами.

В 2020-е гг. сельская миграция в пределах России продолжала характеризоваться оттоком населения: в 2020 и в 2021 гг. миграционный приток был отрицательным –39 тыс. и –56 тыс. чел., соответственно, в том числе внутрирегиональная

миграция составила, соответственно, –54 тыс. и –72 тыс. чел. При этом сельская миграция из-за пределов страны была положительной, что позволило компенсировать убыль сельского населения: в 2020 г. частично – приток составил 35,8 тыс. чел, а в 2021 г. полностью – приток составил 90,8 тыс. чел., в результате чего сельское население России в 2021 г. увеличилось на 34,7 тыс. чел. Основной поток сельских мигрантов шел из стран СНГ, однако, если в 2020 г. он был почти единственным – селяне из других стран составляли 0,02%, то в 2021 г. доля приезжих из-за пределов СНГ увеличилась до 4,3%.

Безусловно причины такого резкого скачка требуют специального исследования, которое бы после анализа данных о стране выбытия этих мигрантов, их возраста, образования, семейного положения и т.д., ответило на вопрос: это случайное явление, вызванное форс-мажорными обстоятельствами на родине мигрантов, или его можно учитывать в специальной миграционной политике, направленной на возрождение обезлюдивших сельских поселений в ряде регионов России. Во всяком случае оно достойно внимания не только исследователей, но и policy-makers (директивных органов), имеющих отношение к миграционной и социальной политике.

ПОПЫТКИ СОЗДАНИЯ ОБЩЕГО РЫНКА ТРУДА СНГ

Большее внимание российского государства к миграционной политике и ее бóльшая открытость для целенаправленного привлечения трудовых мигрантов из стран СНГ обусловлены не только сложностью этой задачи, но стереотипом ее восприятия, который эксперты МОМ прямо называют популистским мнением, основанным на весьма упрощенном тезисе «экономические мигранты активны в своих стремлениях

к миграции и обладают значительной степенью субъектности»¹⁵.

В конце 2010 – начале 2020-х гг. происходит заметное ускорение интеграционных начал в институциональной деятельности Содружества Независимых Государств (СНГ) в области занятости и рынка труда,¹⁶ включая вопросы миграции. Так, в 2017 г. была одобрена¹⁷ Концепция поэтапного формирования общего рынка труда и регулирования миграции рабочей силы государств-участников СНГ, а также утверждены Приоритетные мероприятия по формированию общего рынка труда и регулированию миграции рабочей силы на 2017–2020 гг. В 2021 г. Межпарламентской Ассамблеей государств СНГ принят Модельный миграционный Кодекс.¹⁸ Как безусловное достижение этого кодекса можно оценить установление приоритета международных договоров и соглашений в сфере миграции над национальным законодательством. При этом кодекс содержит, по нашему мнению, ряд ошибочных положений, которые не способствуют продвижению стран СНГ к общему рынку труда и тем более формированию единого подхода к политике и практике миграционного регулирования на пространстве СНГ.

Если содержание статей о правах и обязанностях, статьи об основных понятиях (которая по существу является глоссарием в области миграции) в определенной мере соответствует их названиям, то глава V «Основные виды миграции: внутренняя и внешняя. Разновидности внешней миграции», название которой звучит как возвращение к глоссарию, на самом деле посвящена различным возможностям регулирования как внутренней, так и внешней миграции.

При всей полезности глоссария как такового нельзя признать удовлетворительным определение интеграции как «процесса комплексного вхождения человека в общественную среду по новому месту жительства или пребывания, целью которого является становление данного человека в качестве составной части принимающего сообщества (населения государства)», так как в нем отсутствует разделение экономической и социальной интеграции, как и сами важные и по-разному прояв-

ляющиеся термины/понятия (1), даются понятия, требующие в свою очередь определения, – «комплексное вхождение» (2), допускаются стилистически неверные выражения – «человек – составная часть» (3). Кроме того, подобное определение вряд ли может быть адекватно переведено с русского на другие языки стран СНГ, а тогда глоссарий (ст. 2) как таковой теряет свое смысловое предназначение. Далеки от международно принятых и некоторые другие определения, в том числе такое базовое для данного глоссария, как мигрант,¹⁹ миграционные процессы, миграционный контроль и ряд других. Непонятно также, зачем этому документу вводить определение несовершеннолетнего,²⁰ которое дано в ратифицированных конвенциях МОТ и, кроме того, не совпадает с национальными законодательствами, а они имеют на это право, ограниченное лишь моттовской конвенцией. Основные принципы и задачи государственной миграционной политики определены в ст. 3 гл. 2, среди которых в качестве первой основной задачи опять постулируется все та же идея ограничений на передвижение мигрантов: «разработка и реализация мер по защите национального рынка труда путем выдачи иностранным гражданам разрешительных документов на право осуществления трудовой деятельности». У любого непредвзятого специалиста миграционного ведомства или потенциального мигранта, безработного или ищущего работу лица возникает вопрос: а зачем же СНГ принимало Концепцию поэтапного формирования общего рынка труда и регулирования миграции рабочей силы в 2017 г.?

Возникают также вопросы о том, что есть приоритет²¹ в области рынка труда, почему для его достижения/этапа достаточно 4-х лет, т.е. на каком основании все программы или другие мероприятия носят краткосрочный характер? Представляется, что принятие столь ограниченной во времени концепции и затем признание необходимости ее актуализации в плане мероприятий, чей календарь находится уже вне сроков самой концепции, как и Стратегии экономического развития Содружества Независимых Государств на период до 2030 г. (далее – Стратегии СНГ–2030) свидетельствует скорее об отсутствии взаимоприемлемой

¹⁵ World Migration Report 2022. Geneva: International Organization for Migration, 2022. 540 p. ISBN 978-92-9268-078-7.

¹⁶ Мы отмечаем ускорение, так как в 2010-е гг. принятые Рекомендации «О законодательном обеспечении регулирования миграционных процессов в государствах – участниках СНГ» не были осуществлены; программа мониторинга миграционных процессов не разработана; «Приоритетные мероприятия по формированию общего рынка труда и регулированию миграции рабочей силы на 2017–2020 годы» были обновлены без ревизии выполнения.

¹⁷ Решение Экономического совета СНГ от 17.03.2017.

¹⁸ Постановление МПА СНГ от 16 апреля 2021 года № 52-5.

¹⁹ физическое лицо ..., перемещающееся по территории государства вне зависимости от причин этого перемещения.

²⁰ как лица, не достигшего 18 лет.

²¹ Многие развивающиеся страны рассматривают внешнюю трудовую миграцию через призму влияния цифровизации экономики [9], но внутренние миграционные процессы также тесно связаны с ней, позволяя предоставлять самым удаленным районам возможность получения полной и новейшей информации. Это влияние/возможности воздействия особенно важны для сельских поселений, в том числе в районах российских регионов.

точки зрения на перспективы создания общего рынка труда и невозможности разработки долгосрочной концепции по многим причинам. «Концепция поэтапного формирования общего рынка труда и регулирования миграции рабочей силы» была принята в 2017 г. Ее актуализация предусмотрена Планом мероприятий по реализации первого этапа (2021–2025 гг.) Стратегии СНГ–2030. В документе прописаны задачи по определению согласованных подходов к созданию правовых и институциональных условий для рационального использования трудового потенциала государств – участников СНГ, а также «свободного перемещения рабочей силы, адаптации мигрантов к требованиям и обычаям государства трудоустройства».²²

Вопрос возникает и по поводу самого первого пункта мероприятий о разработке Соглашения о сотрудничестве государственных служб занятости населения государств – участников СНГ, где целью реализации предусмотрена, в том числе, выработка согласованных подходов к распределению и обмену рабочей силы. Общий рынок создается в странах с рыночной экономикой, где мобильность рабочей силы регулируется теми же закономерностями, что и остальные факторы производства. Кто и куда будет распределять рабочую силу? Вероятно, имеется в виду система квот на привлечение иностранной рабочей силы и ее распределение по территориям,²³ но это противоречит свободному передвижению рабочей силы, о котором говорится в преамбуле Концепции, и не может относиться к странам СНГ и ЕАЭС.

Подобные противоречия можно найти и в ряде научных публикаций. Так, существует точка зрения, что в условиях рыночной экономики роль прогнозирования в регулировании и управлении занятостью населения усиливается. Авторы статьи четко не прописали, в чем они видят различие и что они понимают под управлением в отличие от регулирования [5]. Позиция по этому вопросу других исследователей и международных организаций была представлена на страницах журнала «Социально-трудовые исследования» [14, с. 72].

В самой концепции также имеется ряд «серых» зон, которые, мягко говоря, не совпадают с нормами Международной организации труда (МОТ), чьи ратифицированные национальными государствами конвенции обязательны для исполнения. В

²² Страны СНГ актуализируют Концепцию поэтапного формирования общего рынка труда и регулирования миграции рабочей силы. 28 апреля 2022 года. URL: https://iacis.ru/novosti/sekretariat_soveta_mpa_sng_news/strani_sng_aktualiziruyut_kontseptciyu_poetapnogo_formirovaniya_obshhego_rinka_truda_i_regulirovaniya_migratsii_rabochej_sili.

²³ Как они ее называют – организованного набора, т. е. мероприятия явно нерыночного и опять реанимированного.

этой связи весьма противоречива запись о таком негативном, с точки зрения концепции, основном признаке современного состояния рынка труда, как выход на рынок граждан, ранее не претендовавших на рабочие места. Любые граждане, являющиеся по закону потенциальной рабочей силой, могут выходить и уходить с рынка труда/сферы занятости в любое желательное для них время [4]. К этому всегда должны быть готовы государство и правовое поле, включая соглашения союзов трудящихся и предпринимателей, а выход или уход регулируется экономической конъюнктурой рынка и развитостью социальной инфраструктуры, с учетом чего и происходит заключение соглашения между работником и работодателем, и регулирующие эту сферу жизнедеятельности законами, которые должны соответствовать конвенциям МОТ.

Такой или подобный подход, к сожалению, просматривается и в позиции представителей институций СНГ, которые считают, что существовала и существует следующая приоритетность задач в экономике: «изначально нужно было разобраться с товарными потоками, затем с движением капитала и услуг, а сейчас назрел вопрос создания цивилизованного рынка труда».²⁴ Исходя из этого умозаключения и аналогичных высказываний, получается, что 30 лет существования СНГ оно использовало факторы производства лишь поэтапно, исходя из какой-то полумистической пошаговой программы/плана, что абсолютно противоречит экономической теории, согласно которой все факторы производства при всей их специфике взаимозависимы и действуют одновременно. В то же время это высказывание отражает позицию policymakers, согласно которой рынку труда и занятости уделялось меньше внимания, чем капиталу/инвестициям, темпам роста и т.д.

ДЕНЕЖНЫЕ ПЕРЕВОДЫ МИГРАНТОВ КАК ИСТОЧНИК РАЗВИТИЯ

Роль ремиттансов²⁵ для страны и ее населения обычно оценивают долей их объема по отношению к ВВП, но она не менее очевидна при значительной разнице в соотношении численности населения и объема ремиттансов. Так, в Албании и Алжире почти равный объем ремиттансов – 1 800 и 1 829 млн долл., соответственно, однако население Алжира в 15,5 раза больше, что свидетельствует о значительной роли переводов для уменьшения бедности в Албании. Доля ре-

²⁴ URL: <https://interaffairs.ru/news/show/37247>

²⁵ Как совокупность денежных и неденежных переводов мигрантов: подробнее [12, с. 97].

Показатели ремиттансов в странах СНГ / Indicators of remittances in the CIS countries

	2015		2021		2022	Доля ремиттансов в ВВП, % / Share of remittances in GDP, %	Прирост ремиттансов: 2022/2021 / Remittances growth: 2022/2021	ИЧР ПРООН / HDI UNDP
	Млн долл. / \$ in Millions	%*	Млн долл. / \$ in Millions	%*				
Таджикистан	2258	98,3	2922	61,6	3200	32,1	9,5	0,685
Кыргызстан	1688	81,9	2792	76,3	3050	31,3	9,2	0,692
Узбекистан	4843	63,2	9198	60,1	13500	17,1	46,8	0,727
Азербайджан	1270	65,0	1527	64,6	2150	3,1	40,8	0,745
Туркмения	16	100	1	30,0	1	0,001	0,0	0,745
Армения	1491	63,1	1557	55,7	3350	18,9	108,1	0,759
Молдова	1540	40,1	2119	13,6	2170	15,4	4,1	0,767
Украина	8474	14,8	18060	2,8	18421	13,9	2,0	0,773
Грузия	1459	31,9	2644	22,8	4100	16,3	55,1	0,802
Беларусь	932	24,7	1150	23,8	1350	1,7	18,7	0,808
Казахстан	294	...	310	44**	370	0,2	19,4	0,811
Россия	6903	-	9647	-	6000	0,3	-37,8	0,875

Примечание: страны ранжированы по возрастанию показателя ИЧР; * доля переводов из России во всех переводах в страну; ** по прогнозу ВБ (Ranking.kz (www.ranking.kz)).

Источник / Source: составлено и рассчитано по: URL: <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=BX.TRF.PWKR.CD.DT&country=#>; <https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI> / compiled and calculated according to URL: <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=BX.TRF.PWKR.CD.DT&country=#>; <https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI>

миттансов в ВВП этих стран, соответственно, составляет 9,9% и 1,0%.²⁶

Из всех стран на постсоветском пространстве выделяются Россия, занимающая девятое место в мире по отправляемым мигрантами переводам,²⁷ с одной стороны, и Таджикистан (32%) и Кыргызская Республика (31%),²⁸ которые занимают 4-е и 5-е место в мире по объему получаемых ремиттансов/денежных переводов, с другой стороны. Вопрос о снижении стоимости переводов ремиттансов считается настолько важным, что, в первую очередь, связано с повышенным вниманием международных организаций к развивающимся странам, а среди них – к странам с низким доходом, что его включили в Цели в области устойчивого развития ООН (ЦУР 10. с.1). Последние имеющиеся данные за второй квартал 2022 г. показывают, что средние затраты на отправку 200 долл. США составляли 6% и считались высокими,²⁹ самой низкой была стоимость в регионе Южной Азии – 4,1%.³⁰ В то же время стоимость переводов из России в страны СНГ и ЕАЭС уже ниже целевых: в Кыргызстан – 1%, в Таджикистан – 2%, в то время как стоимость переводов из Германии в эти же страны составляет около 10%.³¹

²⁶ URL: <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=BX.TRF.PWKR.CD.DT&country=#>;

²⁷ Еще в 2012-2013 гг. Россия занимала второе место в мире.

²⁸ URL: <https://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.DT.GD.ZS>

²⁹ Целевой показатель ЦУР 3%.

³⁰ В 2021 году объем денежных переводов трудовых мигрантов демонстрирует уверенный рост в размере 7,3 процента. ПРЕСС-РЕЛИЗ ВБ. <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/press-release/2021/11/17/remittance-flows-register-robust-7-3-percent-growth-in-2021>.

³¹ URL: <https://remittanceprices.worldbank.org/>.

Посмотрим на динамику ремиттансов в годы после образования ЕАЭС, которое, предположительно, могло влиять на этот процесс (табл.). За всю наблюдаемую историю денежных переводов (с 1990 г.) Армения в 2022 г. достигла пика в объеме получаемых переводов (3,35 млрд долл.) и увеличила их долю в ВВП до 18,9%. Это свидетельствует о неблагоприятных тенденциях в экономике и эмиграции, поскольку в 2015–2020 гг. страна стабильно снижала зависимость от ремиттансов.

Из таблицы видно, что только две страны на постсоветском пространстве попадают в группу среднего уровня человеческого развития, но при этом они очень близки к границе перехода в следующую более высокую группу (0,700). 6 стран находятся в группе с высоким уровнем развития и пять стран – в группе с очень высоким уровнем.

На всем постсоветском пространстве в 2022 г. только у России и Литвы объемы поступающих в страну ремиттансов снизились, при этом для национальных экономик этих стран, как и для казахской экономики роль этого вида финансовых притоков была ничтожной (менее 1% ВВП). В то же время обращает на себя внимание заметное падение объема переводов в Россию до уровня ниже 2015 г. В других странах этого пространства ремиттансы оказывали существенное влияние на экономику (кроме Азербайджана и Беларуси). В таблице приводятся данные о индексе человеческого развития ИЧР, который различается в зависимости от уровня национального дохода на душу населения. Как показали последние исследования МОМ, в странах с низким уровнем до-

хода, как правило, отмечается и низкий уровень эмиграции. Среди стран СНГ лишь Таджикистан попадает в группу с низким уровнем по данным ВБ, но он же имеет высокий уровень трудовой эмиграции, которая среди всего миграционного притока в Россию составляет 22,5% в общем миграционном приросте и 24,4% в приросте из стран СНГ (2021).³² Это помогает стране, с одной стороны, в росте уровня доходов домохозяйств и даже увеличению инвестиций этих домохозяйств в экономику, но, с другой стороны, национальные экономисты ставят вопрос о необходимости путем проведения «разумной миграционной политики» [10, с. 19] остановить широкий поток квалифицированных мигрантов, так как его расширение препятствует потенциальным возможностям развития таджикской экономики.

Исследования зависимости эмиграции от дохода в стране эмиграции (оттока населения), проводимые в Институте исследований проблем труда (IZA³³) и экспертами МОМ [16; 20, р. 197-199; 17], показывают, что в начальный период этого роста увеличение доходов способствует росту эмиграции, а не ее снижению, и лишь после достижения определенной точки в росте доходов, которую называют «миграционным горбом» (migration hump) [18], начинается уменьшение эмиграции при росте доходов. Исследование М.А. Клеменса показало, что уровень эмиграции начинал снижаться после достижения доходов на душу населения на уровне 7-8 тыс. долл. США [20, р. 198].

Внешняя трудовая миграция как потребность российской экономики в течение всего времени функционирования в условиях рыночного хозяйства самым тесным образом связана с текущей ситуацией на рынке труда и его динамикой. Длительный период послевоенного развития показывает, что в США как крупнейшей экономике мира государственные органы всегда занимались вопросами рынка труда и занятости, включая проблемы развития этой важнейшей части экономики в правительственные доклады, в прогнозы развития страны и в программы федеральных институциональных единиц. Возьмем новейший по времени пример внимания Федеральной резервной системы США (ФРС), аналога Центрального банка России, к рынку труда в сложный период национальной экономики и потребителей, обусловленный значительной по американским меркам инфляцией. ФРС США повышает процентные

ставки, чтобы восстановить стабильность цен и сбалансировать рынок труда. Спрос на новых со-трудников превышает предложение свободных рабочих в США, поскольку уровень безработицы упал до самого низкого уровня за более чем 50 лет, и это способствовало более высокой инфляции. Анализ Международного валютного фонда показывает, что сохранение курса валюты и повышение процентных ставок для того, чтобы помочь восстановить равновесие в экономике, укротит инфляцию уже в 2023 г. Хотя эти более высокие ставки временно увеличат безработицу, они проложат путь к стабильной инфляции и устойчивому экономическому росту, что в конечном итоге поможет создать больше рабочих мест в будущем.³⁴ В отличие от ФРС ЦБ России не принимает участия в разработках институциональных единиц по программам рынка труда и тем более трудовой миграции.

ВЫВОДЫ

Анализ задач по модификации концепции государственной миграционной политики России и ее влияния на политику и законодательное поле в области внешней миграции на оставшиеся 3 года существования показал, что Концепция не может решать текущие и вновь возникающие проблемы и задачи, так как она по своей сути не предназначена для этого. В этом аспекте в государственной политике российскому правительству и его соответствующим институциональным органам необходимо обратить внимание на новую тенденцию внешней сельской миграции, возмещающей внутренний отток и отрицательный естественный прирост, усилившийся во второй половине 2010-х гг. и в 2020-е гг., сельского населения и попытаться превратить эту тенденцию в устойчивый тренд, проводя специальную избирательную политику привлечения мигрантов в сельскую местность.

Разработка и утверждение Модельного миграционного Кодекса, с одной стороны, свидетельствует о росте заинтересованности государств СНГ в сближении понимания ситуации и совместных действий по ее регулированию, с другой стороны, позволяет сделать вывод о насущной необходимости сближения позиций научно-исследовательских сообществ стран СНГ и их более широкого привлечения к разработке

³² Рассчитано по: Численность и миграция населения Российской Федерации в 2021 году (Статистический бюллетень). М.: 2022 г. Табл. 2.6.

³³ Institut zur Zukunft der Arbeit (Бонн) – во всех публикациях и докладах проходит как IZA

³⁴ Эндрю Ходж. Приведение экономики США в равновесие= Bringing the US Economy Back into Balance. By Andrew Hodge. 16 февраля 2023 г. https://www.imf.org/en/News/Articles/2023/02/migration-15/cf-usa-bringing-the-us-economy-back-into-balance?utm_medium=email&utm_source=govdelivery

подобных документов Содружества на основе изучения многообразного международного опыта и при соблюдении норм и правил, выработанных мировым сообществом в лице международных организаций. Будущее видение миграционных процессов на пространстве Содружества достойно внимания не только исследователей, но и директивных органов этих стран, включая Россию как основной экономической центр притяжения, имеющих отношение к миграционной и социально-экономической политике. При этом данный вид регулирующей деятельности в области миграции, а также права и обязанности занятых в ней людей должны определяться в первую очередь законодательными актами, что требует уменьшения административных форм регулирования и перехода к преобладанию законодательных форм.

Анализ Соглашения о сотрудничестве в сфере содействия занятости стран СНГ, принятого в 2021 г. 7 странами Содружества, позволил сделать вывод о безусловной потребности внести изменения в Договор о ЕАЭС, дополнив его статьей о создании общего рынка труда как важной и даже

первоочередной цели Евразийского союза. Анализ новых тенденций в институциональной деятельности органов СНГ и ЕАЭС позволяет подтвердить наш теоретический вывод о том, что общий рынок труда является сердцевинной региональной экономической интеграции, без которой она обречена на отсутствие прогресса в своем развитии.

Намечаемые изменения в российской стратегии на основе Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы не должны привести к системному сбою в потенциалах стран ЕАЭС и самого ЕАЭС по обеспечению социальной защиты мигрантов и их семей и устойчивости национальных экономик, особенно зависящих от ремиттансов/денежных переводов мигрантов. Односторонние решения российской стороны в отношении свободной миграции на пространстве ЕАЭС могут лишь навредить сложному взаимодействию организационных структур ЕЭК и национальных правительств, складывающемуся интеграционному потенциалу, культуре и приоритетам как принимающих стран, так и стран выхода мигрантов.

БЛАГОДАРНОСТИ

Статья подготовлена по результатам исследования, выполненного за счет бюджетных средств в рамках государственного задания Финансового университета при Правительстве РФ на 2023 год.

ACKNOWLEDGEMENTS

The article was prepared based on the results of a study carried out at the expense of budgetary funds according to the state task of the Financial University in 2023.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Агафшин М. М., Горохов С. А., Дмитриев Р. В. Беженцы из Сирии и Ирака в Швеции: особенности расселения в период миграционного кризиса // Балтийский регион. 2022; 14(4):98–112. doi: 10.5922/2079-8555-2022-4-6.
2. Вернадский В. И. Размышление натуралиста. В двух книгах. Научная мысль как планетное явление. Книга вторая. М.: «Наука», 1977. 192 с.
3. Воронина Н. А. Внешняя трудовая миграция в условиях евразийской интеграции: правовые аспекты // Труды Института государства и права Российской академии наук. 2017; 12(1):94–113.
4. Ислонидинзода А. А. Регулирование мобильности рабочей силы в рамках ГАТС/ВТО: условия и принципы // Вестник университета (Российско-Таджикский (Славянский) университет). 2021; 3-4(75):169–180.
5. Ли И. Т.-Д., Назаров А. Ш., Назаров Д. А. Выбор метода регулирования рынка труда на основе обзора методов прогнозирования и регулирования // Вестник университета (Российско-Таджикский (Славянский) университет). 2020; 4(72):39–47.
6. Максимов М., Ткаченко А., Чураков В. Демографический потенциал и трудовые ресурсы. Возможности мониторинга // Человек и труд. 1997; (2):66–69.
7. Малинина Т. Б., Липатова Л. Н. О необходимости корректировки государственной миграционной политики // Россия: Тенденции и перспективы развития: Ежегодник. Материалы XIII Международной научно-практической конференции, Курск, 03–04 июня 2022 года / Отв. редактор В. И. Герасимов. Том. Выпуск 17. Часть 3. М.: Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2022; 362–364.
8. Миланович Б. Глобальное неравенство: от классовой принадлежности к стране проживания, от пролетариев к мигрантам // Экономическая политика. 2016; 11(1):14–26. DOI 10.18288/1994-5124-2016-1-02.
9. Султанов З., Солиева Л. Ф. Цифровизация, ускоренная индустриализация экономики и внешняя трудовая миграция - веление времени // Вестник университета (Российско-Таджикский (Славянский) университет). 2021; 2(74):10–20.
10. Султанов З., Шарипова А. Г. Региональная экономическая интеграция и трудовая миграция как важнейшие факторы стабильного и устойчивого роста экономики // Вестник университета (Российско-Таджикский (Славянский) университет). 2022; 1(76):9–19.
11. Ткаченко А. А. Глобальные проблемы гуманитарной и трудовой миграции и перспективы развития Европейского союза // Мировая экономика и мировые финансы: коллективная монография по материалам II Международной научно-практической конференции / под ред. Е. А. Звоновой, Н. Л. Орловой. М.: РУСАЙНС, 2017; 59–66.

12. Ткаченко А.А., Гиноян А.Б. Место ремиттансов в финансовых потоках в развивающиеся экономики // Финансы: теория и практика. 2017;21(6(102)):94–107. DOI 10.26794/2587-5671-2017-21-6-94-107.
13. Ткаченко А.А. Роль МОТ в международных процессах к столетию международной организации // Международные процессы. 2019;17(3(58)):36–50. DOI 10.17994/IT.2019.17.3.58.3
14. Ткаченко А.А. Терминология в области миграции: проблемы международной сопоставимости // Социально-трудовые исследования. 2020;4(41):68–79. DOI 10.34022/2658-3712-2020-41-4-68-79.
15. Щербаклова Е.М. Международная миграция по оценкам 2022 года // Демоскоп Weekly. 2022. № 973-974. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2022/0973/barom01.php>
16. Clemens M.A. 2014 Does development reduce migration? IZA Discussion Paper Series, 8592. IZA DP No. 8592. 46 p.
17. Clemens M.A. and H.M. Postel. 2018 Deterring emigration with foreign aid: An overview of evidence from low-income countries. // Population and Development Review. 2018;44(4):667–693.
18. De Haas H. 2020. Paradoxes of migration and development. In: Routledge Handbook of Migration and Development. London: Routledge, 2020. P. 17-31

REFERENCES

1. Agafoshin M.M., Gorokhov S.A., Dmitriev R.V. Refugees from Syria and Iraq in Sweden: Resettlement during the migration crisis. Baltiskii Region. 2022;14(4):98-112. DOI: 10.5922/2079-8555-2022-4-6. (In Russ.).
2. Vernadsky V.I. The thought of a naturalist. In two books. Scientific Thought as A Planetary Phenomenon. T. 2. Moscow: Nauka publishers, 1977. p. 192. (In Russ.).
3. Voronina N.A. External labor migration within the framework of the Eurasian integration: legal aspects. Proceedings of the Institute of State and Law of the RAS. 2017;12(1):94-113. (In Russ.).
4. Islomidinzoda A.A. Regulation of labor mobility under GATS/WTO: Conditions and principles. University Bulletin (Russian Tajik (Slavonic) university). 2021;3-4(75):169-180. (In Russ.).
5. Lee I.T.-D., Nazarov A.Sh., Nazarov D.A. Choice of a labor market regulation method based on a review of forecasting and regulatory methods. University Bulletin (Russian Tajik (Slavonic) university).2020;4(72):39-47. (In Russ.).
6. Maksimov M., Tkachenko A., Churakov V. Demographic potential and labour resources. Monitoring capabilities. Vlast' = The Authority. 1997;2:66-69. (In Russ.).
7. Malinina T.B., Lipatova L.N. On the need to adjust the state migration policy – In: Russia: Trends and development prospects: Yearbook. Proceedings of the XIII International Scientific and Practical Conference, Kursk, June 03–04, 2022 / Ed. V.I. Gerasimov. Vol. Iss. 17. Part 3. Moscow: Institute for Scientific Information on Social Sciences of the Russian Academy of Sciences; 2022. p. 362-364. (In Russ.).
8. Milanović B. Global Inequality: From Class to Location, from Proletarians to Migrants. Economic Policy. 16;11(1):14- 26. (In Russ.). DOI 10.18288/1994-5124-2016-1-02.
9. Sultanov Z., Solieva L.F. Digitalization, rapid industrialization of the economy and foreign labor migration - the demand of the times. University Bulletin (Russian Tajik (Slavonic) university). 2021;2(74):10-20. (In Russ.).
10. Sultanov Z., Sharipova A. G. Regional economic integration and labor migration as the most important factors of stable and sustainable economic growth. University Bulletin (Russian Tajik (Slavonic) University). 2022;1(76):9-19. (In Russ.).
11. Global problems of humanitarian and labour migration and prospects for the development of the European Union. In: World Economy and World Finance: a collective monograph based on the materials of the II International Conference / Eds. E.A. Zvonova, N.L. Orlova. Moscow: Ru-Science; 2017. p. 59-66. (In Russ.).
12. Tkachenko A.A., Ginyan A.B. The place of remittances in financial flows into developing economies. Theory and Practice. 2017;21(6):94-107. (In Russ.).
13. Tkachenko A.A. The importance of the ILO in international processes: the centenary of the international organization. Mezhdunarodnye Processy = International Trends. 2019;17, 3(58):36-50. (In Russ.). DOI 10.17994/IT.2019.17.3.58.3
14. Tkachenko A.A. Migration terminology: Problems of international comparability. Social and labor research. 2020;41(4):68-79. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2020-41-4-68-79.
15. Shcherbakova E.M. International migration according to 2022 estimates. Demoscope Weekly. 2022;973-974. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2022/0973/barom01.php>
16. Clemens M.A. 2014 Does development reduce migration? IZA Discussion Paper Series, 8592. IZA DP No. 8592. p. 46.
17. Clemens M.A. H.M. Postel. 2018 Deterring emigration with foreign aid: An overview of evidence from low-income countries. Population and Development Review. 2018;44(4):667-693.
18. De Haas H. 2020. Paradoxes of migration and development. In: Routledge Handbook of Migration and Development. London: Routledge; 2020. p. 17-31.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Александр Александрович Ткаченко – доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник, Институт исследований международных экономических отношений Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

Alexander A. Tkachenko – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chief Researcher, Institute for Research of International Economic Relations, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-8828-1761>
alaltkachenko@gmail.com

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 24.03.2023; после рецензирования 30.03.2023, принята к публикации 02.04.2023.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 24.03.2023; revised on 30.03.2023 and accepted for publication on 02.04.2023.

The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-38-49

УДК 331.53

JEL J2; J21

ФОРМИРОВАНИЕ ИСТОЧНИКОВ РЕЗЕРВНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ
В РОССИИ ИЗ ЧИСЛА ОСУЖДЕННЫХ ЛИЦ

А.Л. Сафонов

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Россия

С.О. Песков

МФЮУ, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – определить реальный размер резерва потенциальной рабочей силы, которая может быть вовлечена в экономику страны из числа осужденных граждан; рассмотреть социально-демографический состав осужденных, периоды наказаний в целях анализа мотивации к труду и для формирования устойчивых трудовых отношений в период отбывания наказания и в период социальной адаптации; выявить имеющиеся экономические, законодательные и организационные ограничения для широкого применения принудительных работ, а также стимулы для вовлечения в общественно полезный труд осужденных лиц. Поставлена **задача** определить условия для более эффективного использования потенциальной резервной рабочей силы из числа осужденных лиц для частичной компенсации сокращения рабочей силы в экономике Российской Федерации под влиянием демографических и миграционных факторов. В ходе исследования использованы системный и сравнительные подходы, структурный анализ, **методы** статистической обработки информации. Был проведен анализ научной литературы, статистических данных Федеральной службы исполнения наказаний России (ФСИН), Судебного Департамента Верховного суда РФ, государственной статистики (Росстат), материалов Министерства юстиции РФ. Одним из практических **результатов** исследования являются разработанные авторами новые подходы в организации использования труда осужденных лиц в рамках принудительных работ, направленных на создание условий для пролонгированной занятости и непрерывной системы социальной адаптации осужденных после отбывания наказаний. Сделаны **выводы** о наличии в действующей системе организации принудительных работ барьеров для увеличения численности осужденных лиц, которые могут быть эффективно вовлечены в общественно полезный труд.

Ключевые слова: трудовые ресурсы; резервная рабочая сила; занятость; потенциал рабочей силы; труд осужденных лиц; принудительные работы; общественно полезный труд.

Для цитирования: Сафонов А.Л., Песков С.О. Проблемы формирования источников резервной рабочей силы в России из числа осужденных лиц. *Социально-трудовые исследования*. 2023;51(2):38-49. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-38-49.

ORIGINAL PAPER

FORMATION OF SOURCES OF LABOR FORCE RESERVE
IN RUSSIA FROM AMONG CONVICTED PERSONS

A.L. Safonov

Financial University under the Government of the Russian Federation,
Moscow, Russia

S.O. Peskov

MFUA, Moscow, Russia

ABSTRACT

The purpose of the study is to determine the real size of the reserve of potential labor force that can be involved in the country's economy from among convicted; to consider the socio-demographic composition of convicts, periods of punishment in order to analyze motivation to work and to form stable labor relations during the period of serving a sentence and during social adaptation; to identify the existing economic, legislative and organizational restrictions for the widespread use of forced labor, as well as incentives for the involvement of convicted persons in socially useful work. **The task** is to determine the conditions for more effective use of the potential reserve labor force among convicted persons to partially compensate for the reduction of the labor force in the economy of the Russian Federation under the influence of demographic and migration factors. In the course of the study, systematic and comparative approaches, structural analysis, and **methods** of statistical information processing were used. The analysis of scientific literature, statistical data of the Federal Penitentiary Service of Russia (FSIN), the Judicial Department of the Supreme Court of the Russian Federation, State Statistics (Rosstat), and materials of the Ministry of Justice of the Russian Federation was carried out. One of the practical **results** of the study is the new approaches developed by the authors in the organization of the use of the labor of convicted persons in the framework of forced labor aimed at creating conditions for

prolonged employment and a continuous system of social adaptation of convicts after serving sentences. **Conclusions** are drawn about the presence of barriers in the current system of organization of forced labor to increase the number of convicted persons who can be effectively involved in socially useful labor.

Keywords: labor resources; labor force reserve; employment; labor potential; labor of convicted persons; forced labor; socially useful labor.

For citation: Safonov A.L., Peskov S.O. Problems of formation of sources of labor force reserve in Russia from among convicted persons. *Social and labor research*. 2023;51(2):38-49. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-38-49.

ВВЕДЕНИЕ

Одной из важнейших проблем обеспечения устойчивого социально-экономического развития страны является ее обеспеченность трудовыми ресурсами. Это проблема обострилась в последние годы в силу ряда факторов, превалирующими из которых являются демография (снижение рождаемости) и сверхсмертность населения в период эпидемии COVID-19. Только в 2021 г. от коронавирусной инфекции умерло 371970 человек¹. Переломной точкой в переходе к снижению общей численности населения в России был 2019 г. (рис. 1).

Однако новый этап сокращения численности населения начался еще раньше – в 2016 г. – из-за очередного падения рождаемости (рис. 2). Например, в 2016 г. численность родившихся составила 1888729 человек, тогда как в 2015 г. она составляла 1940579 человек, что привело к отрицательному естественному приросту. Вплоть до 2020 г. сокращение рождаемости частично компенсировалось снижением смертности.

Для рынка труда в краткосрочной и среднесрочной перспективе более существенное значение имеет показатель смертности населения в трудоспособном возрасте. С 2017 по 2021 гг. среднегодовая численность занятых сократилась в экономике Российской Федерации с 71,842 млн человек до 70,817 млн человек (рис. 3). При этом необходимо принять во внимание, что с 2019 г. началась пенсионная реформа, несколько затормозившая выбытие с рынка труда лиц старшего поколения, однако из-за своего кратковременного характера не способная кардинальным образом изменить сложившийся тренд на снижение численности рабочей силы.

Еще одним важным фактором, оказывающим влияние на динамику рабочей силы является проблема работающих пенсионеров. Здесь необходимо принять во внимание два обстоятельства. Во-первых, на данный факт указывает в своей статье А. В. Кашепов [1], отмечающий, что начиная с 2018 г. (когда численность работающих пенсионеров достигла максимума в 7,5 млн человек) в результате изменения возрастных па-

раметров периода выхода на пенсию она начнет сокращаться и составит к 2025 г. 5,6 млн человек. Следовательно, данный источник пополнения рабочей силы не может изменить сложившихся трендов.

Во-вторых, в силу особенностей индексации пенсий работающим пенсионерам для последних становится невыгодным осуществление трудовой деятельности в легальном поле. Это приводит к тому, что часть лиц пенсионного возраста смещается в неформальный сектор, где условия и производительность труда имеют более низкий уровень, что отражается на эффективности труда в целом.

В этих условиях реальными направлениями увеличения численности рабочей силы в РФ становятся внешняя трудовая миграция и использование резервной рабочей силы, в частности трудового потенциала осужденных лиц.

7 декабря 2011 г. вступил в силу федеральный закон № 420-ФЗ «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации», в соответствии с которым система наказаний была дополнена новым видом – принудительными работами². Таким образом появилась нормативно-правовая основа для расширения возможностей привлечения к труду осужденных лиц, которые в настоящий момент не рассматриваются в экономической литературе, как реальный источник пополнения рабочей силы.

Тем не менее в работах, посвященных юридической стороне данного вопроса, активно обсуждаются цели такого вида наказания, проблемы гуманизации наказаний и соблюдения трудовых прав осужденных, правовые аспекты соответствия норм уголовного и трудового права, другие направления деятельности в области исполнительного производства уголовных наказаний [2, 3, 5–8].

Не ставя под сомнение важность данных проблем, мы исходим в первую очередь из необходимости постановки новых. Во-первых,

¹ URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/demo24-2_2021.xlsx (дата обращения: 02.02.2023 г.).

² Федеральный закон от 07.12.2011 № 420-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации», 420-ФЗ О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации (legalacts.ru).

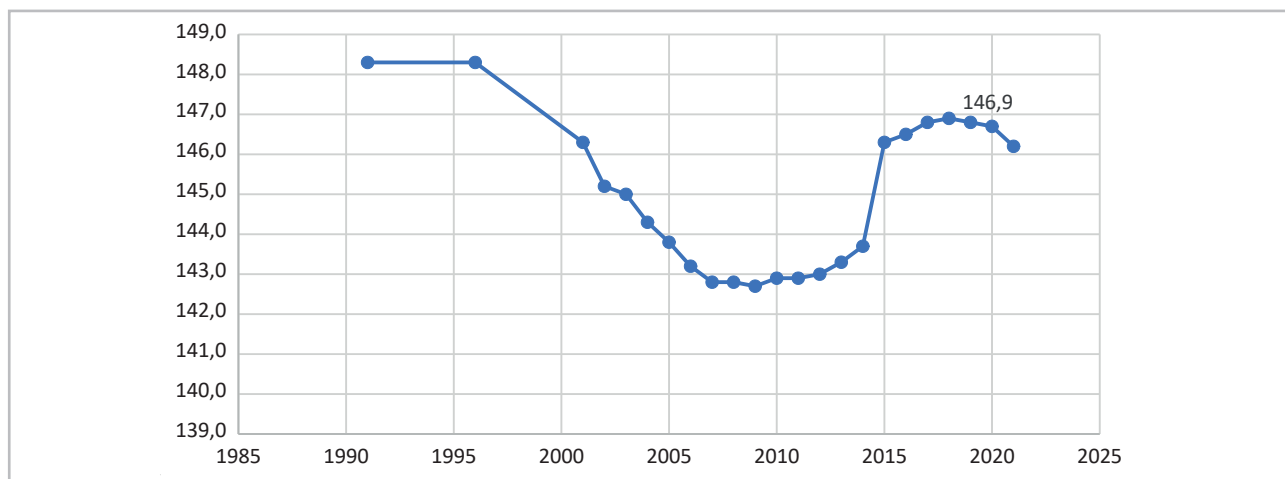


Рис. 1 / Fig. 1. Численность населения России, млн человек / Population of Russia, million people

Источник / Source: составлен авторами по данным Росстата. <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/demo11.xls> / compiled by the authors according to Rosstat. <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/demo11.xls>

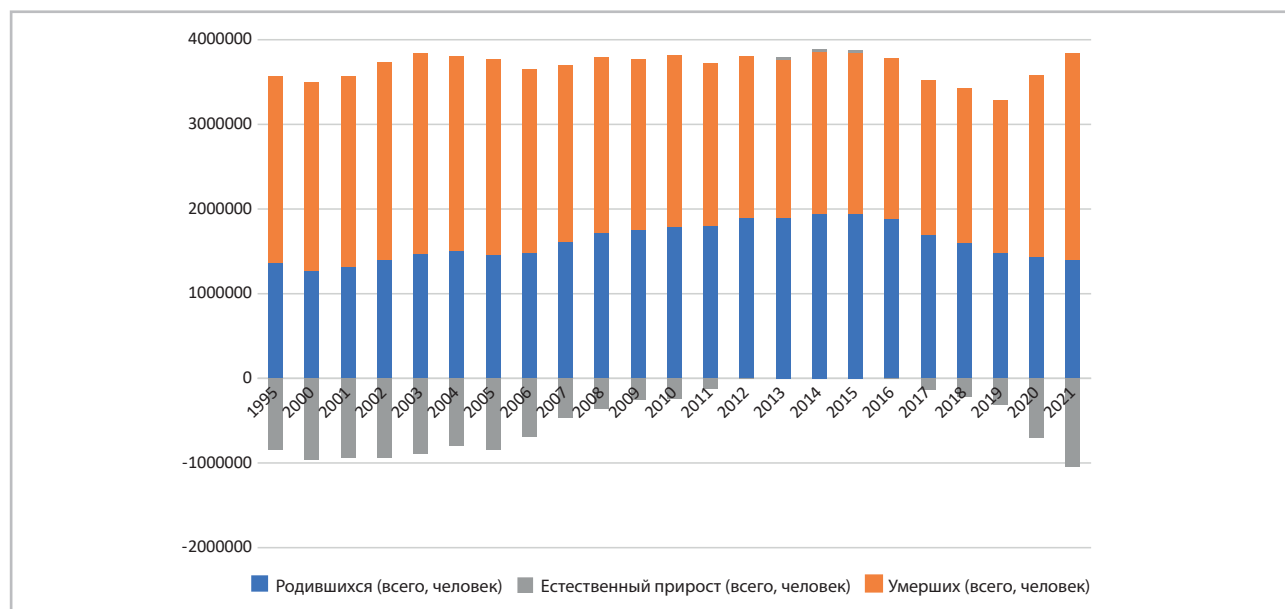


Рис. 2 / Fig. 2. Рождаемость, смертность и естественный прирост, человек / Birth, death and natural increase, people

Источник / Source: составлен авторами по данным Росстата. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/demo21_2021/ / compiled by the authors according to Rosstat. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/demo21_2021.xls

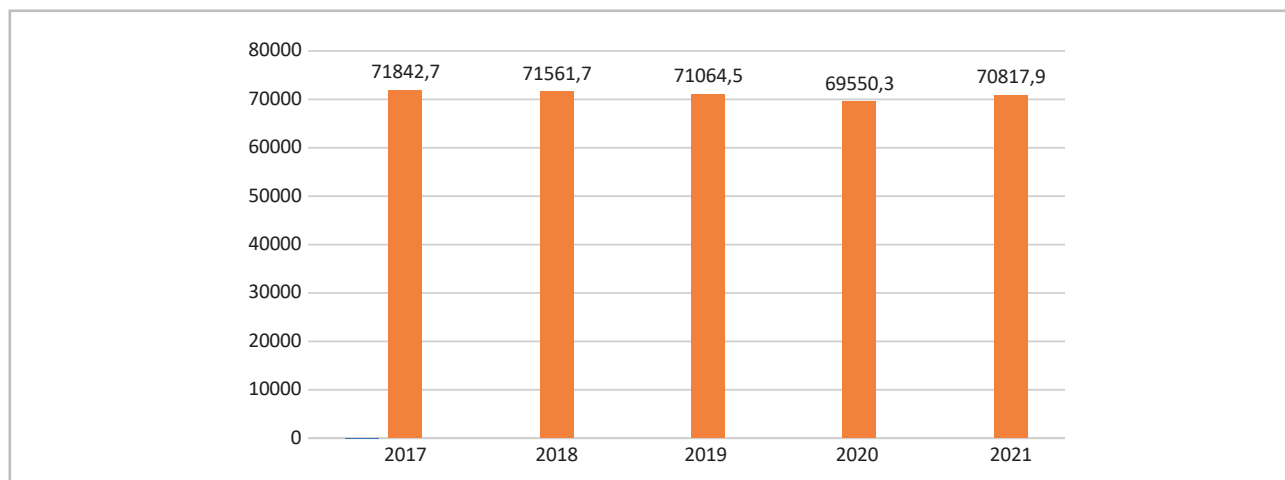


Рис. 3 / Fig. 3. Среднегодовая численность занятых в России по видам экономической деятельности (всего, тыс. человек) / Average annual number of employed in Russia by type of economic activity (total, thousand people)

Источник / Source: составлен авторами по данным Росстата, https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/05-05_2017-2021.xls / compiled by the author according to Rosstat, https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/05-05_2017-2021.xls

необходимо рассмотреть вопрос о том, в какой мере осужденные могут рассматриваться как реальный источник пополнения рабочей силы. Во-вторых, требуется оценить эффективность существующих организационно-экономических механизмов, при помощи которых можно привлечь к оплачиваемому труду осужденных с учетом реального спроса на рынке труда со стороны работодателей.

АНАЛИЗ ПОТЕНЦИАЛА РАБОЧЕЙ СИЛЫ ИЗ ЧИСЛА ОСУЖДЕННЫХ ЛИЦ

Как свидетельствуют данные судебной статистики в 2021 г. численность осужденных по уголовным основаниям в Российской Федерации составила 565 317 человек. При этом решения, связанные с ограничением свободы были назначены в отношении 158 182 человек, обязательные работы – в отношении 91 469 человек, исправительные – 47 679 человек (рис. 4). Таким образом потенциальная численность граждан из числа осужденных, которые в той или иной мере могли бы быть заняты общественно полезным трудом, составляет 297 330 человек.

Однако принудительные работы в соответствии со ст. УК РФ 53.1 не назначаются: несовершеннолетним, инвалидам первой или второй группы, беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет, женщинам, достигшим 55-ти лет, мужчинам, достигшим 60-ти лет, военнослужащим. По возрастным характеристикам к потенциальной рабочей силе из числа осужденных в 2021 г. можно было отнести 331192 человека в возрасте не старше 56 лет.

В табл. 1 приведены данные о численности осужденных лиц в 2021 г. по информации ФСИН,

относящихся к категории несовершеннолетних, на которых распространяется запрет в части использования их труда на принудительных работах и, следовательно, это та часть осужденных, которая должна быть исключена из баланса потенциальной рабочей силы из числа осужденных граждан. Таковых было 842 человека. Таким образом численность потенциальной рабочей силы из числа осужденных (за минусом несовершеннолетних) составляла на 2021 г. 330350 человек. При этом 1 264 человека, находившихся в воспита-



Рис. 4 / Fig. 4. Численность осужденных граждан в 2021 г. по составам УК РФ (всего, человек) / The number of convicted in 2021 by composition of the Criminal Code of the Russian Federation (total, people)

Источник / Source: составлен авторами, <https://судебнаястатистика.рф/sort/year/dir/asc/realn/ug/t/14/s/17> / compiled by the author, <https://судебнаястатистика.rf/sort/year/dir/asc/realn/ug/t/14/s/17>

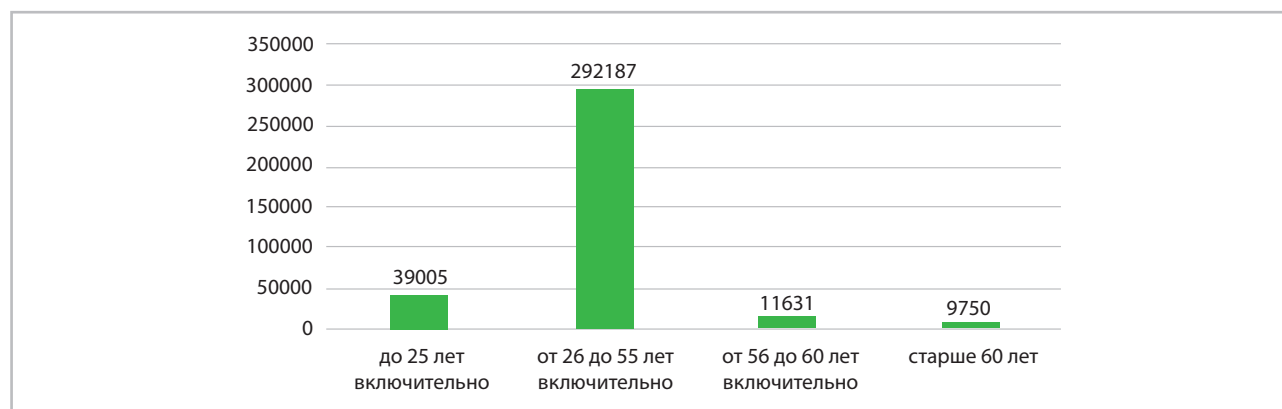


Рис. 5 / Fig. 5. Характеристика осужденных по возрасту на момент совершения преступления, лет, 2021 г. / Characteristics of convicts by age at the time of the crime, years, 2021

Источник / Source: составлен авторами по данным статистики ФСИН, <https://fsin.gov.ru/structure/inspector/iao/statistika/Xar-ka%20lic%20sodergahixsya%20v%20IK/Xarakteristika%20lic%20soderzhashixsya%20v%20ispravitelnyx%20kolonix%20dlya%20vzroslyx.pdf> / compiled by the authors according to the statistics of the Federal Penitentiary Service. fsin.gov.ru

Таблица 1 / Table 1

Характеристика лиц, содержащихся в воспитательных колониях для несовершеннолетних / Characteristics of persons held in educational colonies for minors

			2021
Списочная численность осужденных в ВК на конец отчетного периода			842
по полу	женского пола		57
	мужского пола		785
сироты и лица до 18 лет, лишённые родительского попечения			106
по возрасту, лет	от 14 до 15 включительно		27
	от 16 до 17 включительно		551
	от 18 до 19 включительно		264
	от 20 до 21 включительно		0
по срокам заключения	до 2 лет включительно		165
	свыше 2 до 3 лет		211
	свыше 3 до 5 лет		295
	свыше 5 до 8 лет		156
	свыше 8 до 10 лет		15
из них			

Источник / Source: составлено авторами по данным статистики ФСИН, <https://fsin.gov.ru/structure/inspector/iao/statistika> / compiled by the authors according to the statistics of the Federal Penitentiary Service. <https://fsin.gov.ru/structure/inspector/iao/statistika>

Таблица 2 / Table 2

Характеристика осужденных, которые осуждены к лишению свободы / Characteristics of convicts who are sentenced to imprisonment

Осужденные по количеству приговоров / Convicted by the number of sentences	2021
впервые	137430
второй раз	74467
3 и более раз	140676

Источник / Source: составлено авторами по данным статистики ФСИН, <https://fsin.gov.ru/structure/inspector/iao/statistika> / compiled by the authors according to the statistics of the Federal Penitentiary Service. <https://fsin.gov.ru/structure/inspector/iao/statistika>

тельных колониях для несовершеннолетних, находились в возрасте от 18 до 19 лет включительно, т. е. они могли бы быть привлечены к труду.

Что касается численности осужденных военнослужащих (по данным судебной статистики), то в 2021 г. она составляла 4095 человек (рис. 6). В соответствии с действующим законодательством они также не могут быть привлечены к принудительным работам. В результате общее число потенциально привлекаемых к труду осужденных лиц в 2021 г. составило 326 255 человек.

Из этой категории 86 238 человек – женщины, 463 из которых в 2019 г. по данным СМИ были женщины с детьми до 3-х лет. Поэтому потенциальный трудовой контингент из числа женщин достаточно значительный. Это накладывает определенные особенности на характер их занятости, что связано с содержащимися в Трудовом

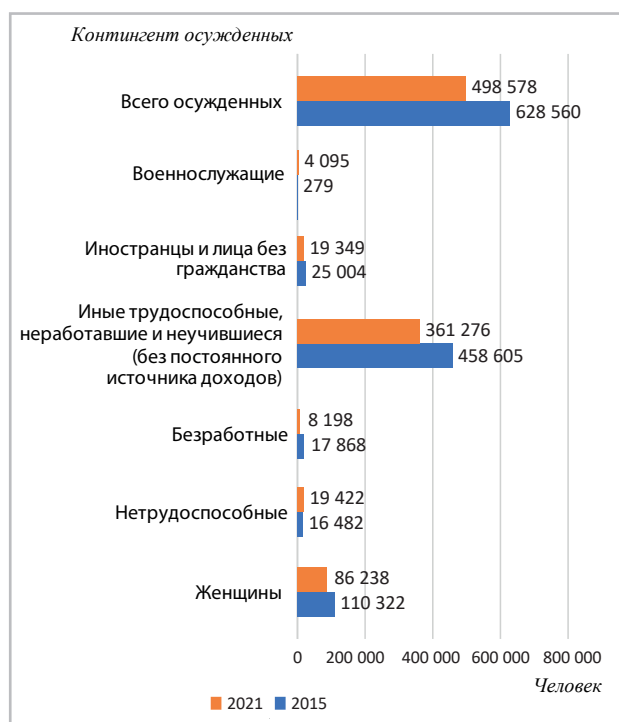


Рис. 6 / Fig. 6. Показатели по контингенту осужденных (человек) / Indicators for the contingent of convicts (people)

Источник / Source: составлено авторами, <https://stat.ани-пресс.рф/sort/year/dir/asc/realn/ug/t/12/s/11> / compiled by the author, <https://stat.ани-пресс.рф/sort/year/dir/asc/realn/ug/t/12/s/11>

кодексе ограничениями привлечения женщин к тяжелым и вредным условиям труда.

Из потенциального трудового контингента рабочей силы из числа осужденных надо также исключить иностранцев и лиц без гражданства: в 2021 г. их было 19 349 человек (рис. 6). Такие граждане, как правило, слабо владеют русским языком, у них практически отсутствует мотивация на развитие квалификации для продолжения трудовой деятельности в России, а по окончании срока наказания они могут быть депортированы в страны исхода. То есть при учете вышеназванных групп осужденных потенциальная рабочая сила из их числа снижается до 306 443 человек.

Однако для более точного расчета необходимо учитывать и другие факторы. Во-первых, тяжесть преступления и наказания, которые влияют на возможность привлечения к принудительному труду и его организационную форму.

Поскольку 271923 граждан имели сроки наказания до 10 лет (рис. 7), именно они и должны рассматриваться в качестве основного контингента, для которого могут быть заменены наказания, связанные с лишением свободы, на принудительные работы.

Приведенный выше расчет уточняют данные табл. 2. Необходимо вычесть из числа потенциальной рабочей силы «профессиональных» нарушителей закона, имеющих 3 и более приговора по

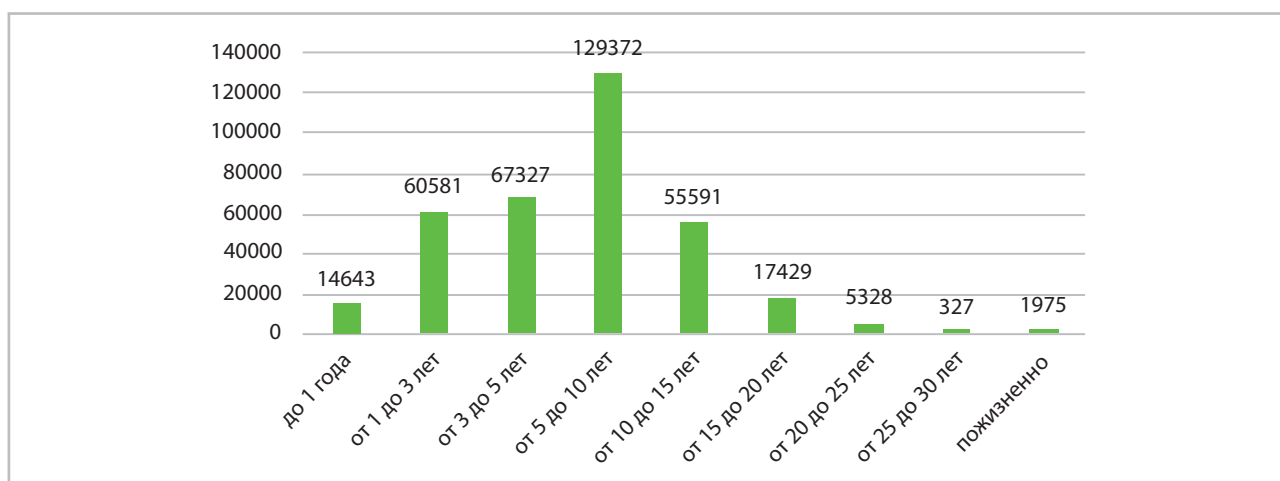


Рис. 7 / Fig. 7. Характеристика осужденных по срокам заключения (наказания), человек, 2021 г. / Characteristics of convicts by terms of imprisonment (punishment), people, 2021

Источник / Source: составлен авторами по данным статистики ФСИН / compiled by the authors according to the statistics of the Federal Penitentiary Service <https://fsin.gov.ru/structure/inspector/iao/statistika/Xar-ka%20lic%20soderzhahixsya%20v%20IK/Xarakteristika%20лиц,%20содержащихся%20в%20исправительных%20колониях%20для%20взрослых.pdf>.

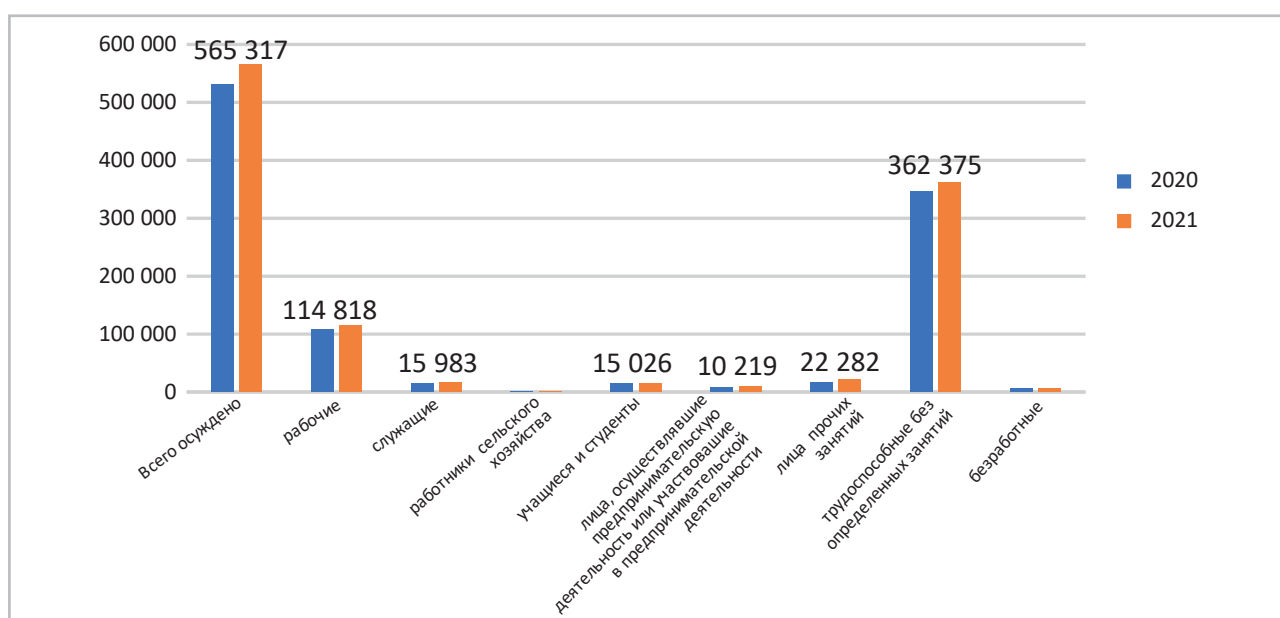


Рис. 8 / Fig. 8. Социальная структура осужденных, человек / Social structure of convicts, people

Источник / Source: http://www.cdep.ru/userimages/sudebnaya_statistika/Sb_sudimost-2008-2021.xls

лишению свободы, численность которых составила 140676 человек.

В итоге, можно рассчитывать на 211 897 человек, потенциально способных участвовать в принудительных работах, которые могут быть организованы работодателями вне исправительных учреждений.

Для анализа потенциала рабочей силы из числа осужденных необходимо также рассмотреть их социальный состав. Как следует из рис. 8, в 2021 г. 114818 человек были из рабочих, 15983 являлись служащими, 1 469 – работниками сельского хозяйства, 15026 – учащимися и студентами, 10219 – лицами, осуществлявшими предпринимательскую деятельность, 5 317 – безработными, 22282 – лица-

ми прочих занятий (бывшими военнослужащими и работниками силовых органов власти, адвокатами и т.п.).

Таким образом связь с общественным производством или общественной полезной деятельностью до вступившего в силу приговора, связанного с ограничением свободы, имели всего 185114 человек. 362375 человек не имели какой-либо связи с занятостью до момента осуждения. То есть реальный потенциал использования труда осужденных находится в пределах 150 – 185 тыс. человек, что, безусловно, не может покрыть выбытие рабочей силы из-за демографических и иных факторов. Однако эти ресурсы имеются в наличии и их необходимо эффективно использовать.

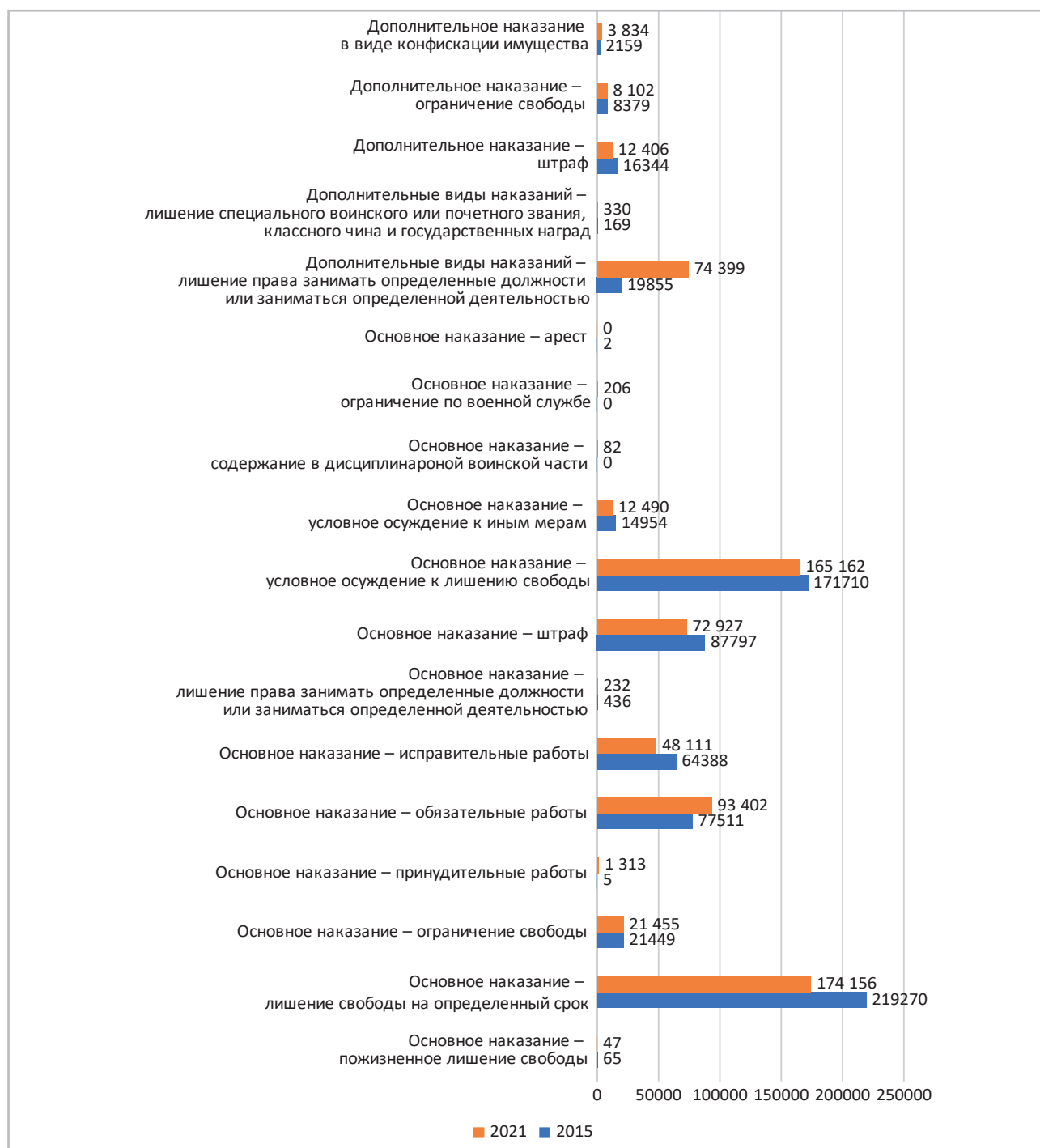


Рис. 9 / Fig. 9. Уголовное судопроизводство. Применение основной и дополнительной меры наказания, человек / Criminal proceedings. Application of principal and additional penalties

Источник / Source: составлен авторами. <https://судебнаястатистика.рф/sort/year/dir/asc/realn/ug/t/12/s/8> / compiled by the authors. <https://судебнаястатистика.rf/sort/year/dir/asc/realn/ug/t/12/s/8>

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ТРУДУ ОСУЖДЕННЫХ В РАМКАХ СУЩЕСТВУЮЩЕГО НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО И ОРГАНИЗАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА

Если обратиться к статистике вынесения приговоров (рис. 9), то можно увидеть, что в структуре наказаний в 2021 г. превалирует приговор, связанный с лишением свободы (174 156 случаев), при этом принудительные работы как наказание применялись только 1313 раз. Необходимо отме-

тить, что исправительные и обязательные работы не связаны с ограничением свободы и не предполагают разрыв осужденного с прежним местом работы, они являются дополнением и выполняются после основного рабочего времени и, как правило, связаны с общественными работами.

Данные табл. 3 свидетельствуют о том, что с 2018 по 2021 гг. доля вынесенных приговоров, связанных с назначением принудительных работ вместо заключения под стражу, остается практи-

Таблица 3 / Table 3

Динамика вынесения приговоров, связанных с назначением принудительных работ / Dynamics of sentencing related to the appointment of forced labor

Вид наказания / Type of punishment	2018	2019	2020	2021
Основное наказание – лишение свободы на определенный срок (человек)	197 189	181 833	161 492	174 156
Основное наказание – принудительные работы (человек)	1 038	1 462	992	1313
Наказание в качестве принудительных работ в % к общей численности осужденных к лишению свободы на определенный срок	0,5	0,8	0,6	0,8

Источник / Source: составлено авторами. <https://stat.ани-пресс.рф/sort/year/dir/asc/real/ug/t/12/s/11> / compiled by the authors. <https://stat.ани-пресс.рф/sort/year/dir/asc/real/ug/t/12/s/11>

чески неизменной. Иначе говоря судебная система ограничивает применение этой нормы наказания, что в свою очередь является барьером для распространения широкой практики использования потенциальной рабочей силы из числа осужденных в экономике страны.

Безусловно этому явлению есть рациональные объяснения. Во-первых, это отсутствие специальной инфраструктуры, при помощи которой можно было бы осуществить организацию принудительных работ³. Порядок исполнения наказания в виде принудительных работ в настоящий момент регламентируется рядом нормативно-правовых актов. В гл. 8.1. Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации предусмотрено, что наказание реализуется в специальных исправительных центрах, расположенных в районах (регионах), где жил (был осужден) гражданин.

Это сразу создает проблему по наличию такой инфраструктуры во всех субъектах Российской Федерации, а также низкого уровня транспортной доступности к рабочим местам.

Как указывают в своей статье А.А. Крымов, Э.В. Лядова, Ф.В. Грушин, затраты, связанные с содержанием исправительного центра, рассчитанного на пребывание в нем до 200 человек, составили в ценах 2011 г. порядка 72,2 млн рублей [4]. То есть для всех регионов стоимость данной программы с учетом инфляции за 11 лет составляет по приблизительным оценкам 10 млрд рублей. К этому надо добавить стоимость расходов на содержание дополнительных кадров ФСИН в общей численности более 2,5 тыс. человек в сумме около 3 млрд рублей ежегодно. Кроме того необходимо учесть рас-

³ Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Федеральной службы исполнения наказаний РФ на 2015-2017 гг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://fsin.su/structure/inspector/iao/Doklad/DROND%202015-2017.pdf>.

ходы на эксплуатацию исправительных центров, текущий и капитальный ремонт. По нашим расчетам ежегодная стоимость эксплуатации одного такого исправительного центра может составлять 1,2 млн руб. в год. Таким образом, для функционирования одного центра надо предусматривать финансирование (без строительства) в сумме 24,6 млн рублей. При условии полной загрузки такого учреждения, каждый осужденный должен в месяц из своего дохода отчислять более 10 тыс. рублей. Принимая во внимание, что работодатели вряд ли предложат им работу с достойной оплатой труда, расходы из заработной платы осужденных на содержание такого учреждения могут составлять от 30 до 50%, что, естественно, не будет стимулировать заключенных к труду.

Реализация принудительных работ в рамках специальных исправительных центров ставит еще один сложный вопрос: где найти такого работодателя, чьи рабочие места будут расположены в непосредственной близости от такого центра, и который согласился бы нести дополнительные расходы на доставку к рабочему месту таких работников?

Концентрация работников из числа осужденных в специальных центрах, конечно обеспечивает простоту контроля за их поведением и исполнением требований, связанных с регламентами ФСИН, но в то же самое время резко сокращает возможности привлечения в качестве работодателей широкого круга предприятий, особенно из числа малых и средних. Плюс к этому сохраняются условия перенесения специфической социальной среды колоний в исправительные центры и отрицательное влияние на граждан, желающих порвать с прошлым.

Сегодня по данным ФСИН⁴, в России насчитывается 251 исправительный центр, включая изолированные участки, функционирующие в качестве специальных общежитий на территории работодателей, которые при наличии постоянного спроса на данный тип персонала на период от 5 лет вынуждены обустроить их и содержать. В условиях изменения конъюнктуры потребительского спроса, перспективы роста производительности труда и внедрения передовых технологий также трудно рассчитывать на стабильность спроса на низкоквалифицированную рабочую силу с низким уровнем мотивации к труду на длительные сроки.

Ставка на развитие стационарных исправительных центров или их филиалов неизбежно

⁴ URL: <https://fsin.gov.ru/ispravitelnye-tsentry/>

Организационная схема ФСИН по реализации наказания в виде принудительных работ / The organizational scheme of the Federal Penitentiary Service for the implementation of punishment in the form of forced labor

Порядок взаимодействия со ФСИН России установлен приказом Минюста России от 26.12.2019 № 323		
Организация / Organization	Территориальный ФСИН России / Territorial Federal Penitentiary Service of Russia	ФСИН России / Federal Penitentiary Service of Russia
Заключает письменное соглашение о намерении заключить договор с учреждением УИС	Готовит расчет численности личного состава	Принимает решение о создании участка ИЦ на основании обращения территориального органа ФСИН России
Готовит примерный расчет численности осужденных ИЦ	Формирует пакет документов	Издает приказ о создании участка ИЦ в случае принятия положительного решения
Создает схему размещения ИЦ (перечень предоставляемых объектов) по согласованию с территориальными органами ФСИН России	Направляет обращение во ФСИН России	Производит расчет численности личного состава

Источник / Source: составлена авторами по данным ФСИН / compiled by the authors according to the Federal Penitentiary Service.

Технические требования к оборудованию общежития, передаваемого в безвозмездное пользование, а также организации материально-бытового обеспечения осужденных / Technical requirements for the dormitory equipment, transferred for free use, as well as the organization of material and household support for convicts

Организация / Organization	ФСИН России / Federal Penitentiary Service of Russia
Предоставление отремонтированных общежитий с минимальным набором помещений: - санитарно-бытовые помещения; - помещения, необходимыми для несения службы сотрудниками ИЦ.	Кадровое обеспечение (выделение сотрудников для осуществления постоянного надзора за осужденными в общежитии)
Жилая площадь в расчете на одного осужденного не менее 4-х кв. метров	Технические средства надзора и контроля
Оказывает содействие администрации ИЦ в материально-бытовом и медико-санитарном обеспечении осужденных к принудительным работам	Одежда, обувь и питание (при отсутствии у осужденных собственных средств)

Источник / Source: составлена авторами по данным ФСИН / compiled by the authors according to the Federal Penitentiary Service.

столкнется с проблемой обслуживающего персонала. А в условиях кадрового дефицита в производственных секторах экономики встает вопрос о целесообразности привлечения дополнительных кадров в систему ФСИН с точки зрения обеспечения эффективной структуры занятости в экономике страны и дополнительных расходов из федерального бюджета.

Есть еще одно соображение, которое требует обсуждения. Сейчас основных заинтересованных в привлечении большого числа осужденных к принудительным работам можно найти только среди работодателей, которые готовы использовать их на низкоквалифицированных работах с неблагоприятными условиями труда и работах, не требующих профессионального развития работников, низким уровнем оплаты труда. Однако исходя из целесообразности роста производительности труда в экономике, сохранения квалификации осужденных для их дальнейшей успешной адаптации в период после отбытия наказания целесообразно рассмотреть возможность изменения подходов к привлечению к труду осужденных лиц.

Есть еще вопрос, который носит на первый взгляд технический характер, но на самом деле является существенным с точки зрения формирования эффективного механизма использования потенциальной рабочей силы из числа осужденных лиц.

В соответствии с приказом Минюста России от 26.12.2019 № 323 «Об утверждении Порядка создания и функционирования участков исправительных центров, расположенных вне исправительных центров, но в пределах субъектов Российской Федерации, на территории которых они находятся»⁵ действует достаточно сложная схема организации труда в рамках принудительных работ (табл. 4). Она предполагает:

- трех участников процесса (работодателя, территориального органа ФСИН России, центрального аппарата ФСИН России);
- три уровня принятия решений;
- девять бюрократических действий (при условии отсутствия возврата документов).

Длительность принятия решений в этом случае уже является проблемой, поскольку работодателю необходимо как можно быстрое заполнение вакансий. Кроме того, работодатель должен обладать общежитием (передаваемым в безвозмездное пользование ФСИН), которое должно соответствовать требованиям ст. 60⁵ Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации, что сразу исключает из процесса привлечения осужденных к принудительным работам, организации, не располагающими такой материальной базой, а для бюджетных организаций встает вопрос очень сложной и дли-

⁵ URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73338639/>

тельной процедуры взаимодействия по оформлению права безвозмездного пользования через органы управления госимуществом. Практически можно говорить, что ни малые, ни средние, ни бюджетные организации не способны участвовать в привлечении осужденных на имеющиеся вакансии.

В табл. 5 представлены обобщенные технические требования к общежитиям для лиц из числа осужденных, из-за сложности выполнения которых принудительные работы могут применяться в ограниченном числе.

Для того, чтобы изменить положение дел, требуются следующие коррективы. Во-первых, необходимо сохранять связь осужденного с его прежней квалификацией. Во-вторых, ставка должна делаться на работодателей, которые могут сохранить с осужденным трудовые отношения в период после отбытия наказания, т.е. развивать пролонгированную занятость. В-третьих, необходимо приближать место работы к месту проживания осужденного для сохранения социальной связи с семьей и оказания ей материальной помощи за счет заработка на принудительных работах. В-четвертых, следует принимать во внимание постоянно меняющийся спрос на рынке труда под влиянием экономической конъюнктуры, что требует «быстрых» технологий удовлетворения спроса на рабочую силу со стороны работодателей с учетом квалификационных требований и географии рабочих мест.

Перечисленные выше подходы позволят решить несколько задач в части повышения эффективности использования трудового потенциала осужденных. По данным специального доклада Уполномоченного по правам человека в Ивановской области «Проблемы ресоциализации осужденных и лиц, освободившихся из мест лишения свободы в Ивановской области»⁶ в 2020 г. 59,5% вновь осужденных – это лица, которые после отбытия наказания вновь совершили преступления, при этом значительная часть из них не имела постоянного дохода и совершила противоправные действия из-за нужды. В докладе также указываются и другие факторы, оказывающие негативное влияние на поведение отбывших свой срок осужденных, связанные, в основном, с потерей навыков: трудовых, социальных и трудовых коммуникаций, самостоятельного принятия конструктивных решений и т.п., а также настроенное, порой враждебное от-

ношение к бывшим осужденным со стороны окружающих.

Грамотная организация труда осужденных в рамках пролонгированной занятости, которая будет продолжаться после отбытия наказания позволит, на наш взгляд:

- сократить количество рецидивов преступлений, вызванных отсутствием работы;
- сформировать позитивную устойчивую и понятную для осужденных социально-трудовую среду, которая обеспечит заполнение вакуума общественных отношений, неизбежно возникающих после освобождения;
- сформировать дополнительную мотивацию к общественно полезному труду, совершенствованию квалификации, а значит росту производительности труда;
- предотвратить возникновение семейных конфликтов из-за отсутствия работы.

В связи с этим организация занятости осужденных на основе пролонгации трудовых отношений после периода отбытия наказания должна стать краеугольным камнем создания системы принудительных работ, для чего необходимо использовать институт частных агентств занятости и изменение формы контроля за исполнением наказаний со стационарного (в общежитиях) на инспекционный (обязательная отметка у уполномоченного лица по месту работы и проживания) с использованием электронных средств, применяемых в случае наложения наказания в виде домашнего ареста. Данная проблема как одна из важных отмечается в научной литературе [9].

Эффективность организации труда из числа осужденных лиц также надо рассматривать с позиции уровня оплаты труда. Это базовое условие, которое должно приниматься во внимание в первую очередь. Низкий размер оплаты труда будет отрицательно влиять на желание осужденных участвовать в принудительных работах, соблюдать трудовые обязанности в полном объеме, рассматривать работодателя, как постоянного, а также прилагать усилия к повышению производительности труда и росту квалификации.

Согласно ст. 105 УИК РФ⁷ регулирование оплаты труда осужденных связано с двумя положениями:

- гарантий оплаты труда не ниже МРОТ;
- формирование оплаты труда пропорционально отработанному времени или норме выработки.

⁶ Специальный доклад Уполномоченного по правам человека в Ивановской области «Проблемы ресоциализации осужденных и лиц, освободившихся из мест лишения свободы в Ивановской области», URL: <https://ombudsman.ivanovoobl.ru/upload/medialibrary/824/СПЕЦДО-КЛАД%20реализация%20осужденных.pdf>

⁷ Федеральный закон от 07.12.2011 № 420-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации», 420-ФЗ О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации (legacts.ru)

При этом в соответствии с ч. 4 ст. 99 Уголовно-исполнительного кодекса РФ, из заработной платы осужденных производятся удержания для возмещения расходов на их содержание, размер которых может составлять от 5 до 20% заработка. Занятый же на принудительных работах осужденный по данным ФСИН должен в конечном итоге получить на руки не менее 25% заработанных средств. Таким образом при средних расходах на проживание в стандартном исправительном центре в 10 тыс. рублей, осужденный может получить на руки 38% заработка и это при условии, что не будет других удержаний.

Интересной особенностью правоприменения ст. 105 УИК РФ является то, что в отличие от общего правила, которое закреплено в 315 ст. Трудового кодекса РФ о начислении процентных надбавок (коэффициентов) за работу в районах с особыми климатическими условиями, на заработную плату осужденных лиц данное положение может не распространяться. Это следует из определения Конституционного Суда РФ № 2631-О от 30 ноября 2021 г.⁸ Фактически это позволяет работодателю уменьшить реальное содержание оплаты труда лицам, привлекаемым к принудительным работам, что снижает их мотивацию к труду. В связи с этим необходимо рассмотреть поправки в ст. 105 УИК РФ в части гарантий по оплате труда для лиц, приговоренных к принудительным работам, имея ввиду распространение на них общих правил Трудового кодекса, а именно положений ст. 315 и Постановления Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш».⁹

⁸ URL: <https://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision573585.pdf>

⁹ URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_284617/

ВЫВОДЫ

В настоящее время в целях эффективной организации системы принудительного труда и повышения численности рабочей силы из числа осужденных лиц необходимо серьезным образом пересмотреть технологию организации принудительного труда с участием бизнеса.

Во-первых, учитывая низкую эффективность занятости осужденных в рамках организации этой работы учреждениями ФСИН необходимо перейти к формированию модели, предлагающей в качестве базовой платформы для трудоустройства лиц, осужденных к принудительному труду, частные агентства занятости.

Во-вторых, необходимо осуществить дополнение Трудового кодекса РФ специальной главой, в которой были бы урегулированы вопросы гарантий по оплате труда данной категории граждан и, соответственно, устранить положения по оплате труда из УИК РФ в целях единообразного применения в практической деятельности.

В-третьих, предусмотреть возможность занятости осужденного к принудительным работам проживания рядом с семьей в целях сохранения социальных связей и обеспечения заботы о членах семьи.

В-четвертых, расширить перечень профессий, по которым могут трудоустроиваться осужденные, в соответствии с их прежней квалификацией (за исключением случаев судебных запретов).

В-пятых, в рамках новой модели занятости лиц, осужденных к принудительному труду, необходимо обеспечивать априорно задачу дальнейшей социальной адаптации граждан в период после отбытия наказания.

Решение данных проблем позволит увеличить численность рабочей силы в России на 120–150 тыс. чел., повысить эффективность социально-трудовой адаптации осужденных после отбытия наказаний.

БЛАГОДАРНОСТИ

Исследование выполнено в рамках госзадания Финансового университета при Правительстве РФ на 2023 год.

ACKNOWLEDGEMENTS

The study was carried out within the framework of the state task of the Financial University under the Government of the Russian Federation for 2023.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. А.В. Кашепов. Баланс трудовых ресурсов: традиционные и современные методы расчета и формирования. Социально-трудовые исследования. 2022;4(49):12. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-8-15. УДК 331.522; JEL J21; J64.
2. Я.Э. Красковский, А.С. Зайцев. Особенности привлечения осужденных к труду и контроль за соблюдением трудовых прав осужденных. Электронный научный журнал «Наука. Общество. Государство». 2020;8(1(29)). <http://esj.pnzgu.ru>. ISSN 2307-9525 (Online).
3. Шамсунов С.Х. Вопросы обеспечения права на труд осужденных. Анализ состояния и совершенствование законодательства в сфере трудовой занятости / С. Х. Шамсунов, И. В. Разумова // Безопасность бизнеса. 2018;(6):57–63.
4. А.А. Крымов, Э.В. Лядов, Ф.В. Грушин. Принудительные работы в российской федерации: некоторые проблемы и пути их решения. Вестник Кузбасского института. 2017;4(33):66–67.
5. Гарник С.В. Уголовно-исполнительная политика в сфере организации труда осужденных к лишению свободы / С.В. Гарник, В.А. Казакова // Человек: преступление и наказание. 2018;26(1-4):76–83.
6. Волкова В.В., Стребков Н.Н., Рассадина М.Н. и др. Актуальные проблемы привлечения к оплачиваемому труду осужденных к лишению свободы // Казанская наука. 2016;(12):26–28.
7. Корякин Е.А. Алгоритм привлечения осужденных к оплачиваемому труду в исправительных учреждениях ФСИН России // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2016;2(36):82.
8. Матвеева Н.С. Трудовая занятость осужденных в форме индивидуальной трудовой деятельности (исторический аспект) / Матвеева Н.С. // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2019;(2):4–8.
9. Бармашов И.Н., Бармашов В.И. Совершенствование трудовой адаптации осужденных в целях повышения уровня эффективности их ресоциализации // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2011;(12):17–21.

REFERENCES

1. Kashpev A.V. The balance of labor resources: traditional and modern methods of calculation and formation. Social and Labor Research. 2022;4(49):12. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-8-15. UDC 331.522; JEL J21; J64.
2. Kraskovsky Ya.E., Zaitsev A.S. Features of attracting convicts to work and monitoring compliance with the labor rights of convicts. Electronic scientific journal "Science. Society. The state". 2020;8(1(29)). URL: <http://esj.pnzgu.ru>. ISSN 2307-9525 (Online).
3. Shamsunov S.H., I.V. Razumova. Issues of ensuring the right to work of convicts. Analysis of the state and improvement of legislation in the field of employment. Business security. 2018;(6):57-63. (In Russ.).
4. Krymov A.A., Lyadov E.V., Grushin F.V. Forced labor in the Russian Federation: some problems and ways to solve them. Bulletin of the Kuzbass Institute. 2017;4(33):66-67. (In Russ.).
5. Garnik, S.V. Kazakova V.A. Penal enforcement policy in the field of labor organization of persons sentenced to imprisonment. Man: Crime and Punishment. 2018; 26((1-4):76-83. (In Russ.).
6. Volkova V.V., Strebkov N.N., Rassadina M.N., etc. Actual problems of attracting convicts to imprisonment to paid work. Kazan Science. 2016;(12):26-28. (In Russ.).
7. Koryakin E.A. Algorithm for attracting convicts to paid labor in correctional institutions of the Federal Penitentiary Service of Russia. Legal Science and Law Enforcement Practice. 2016;2(36):82. (In Russ.).
8. Matveeva N.S. Labor employment of convicts in the form of self-employment (historical aspect). Penal Enforcement System: Law, Economics, Management. 2019;(2):4-8. (In Russ.).
9. Barmashov I.N., Barmashov V.I. Improving the labor adaptation of convicts in order to increase the level of efficiency of their resocialization. Sheets of the Penal Enforcement System. 2011;(12):17-21.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Александр Львович Сафонов – доктор экономических наук, профессор департамента психологии и развития человеческого капитала, ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Aleksandr L. Safonov – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-0262-3968>
 ALSafonov@fa.ru



Сергей Олегович Песков – аспирант АОЧУ ВО «Московский финансово-юридический университет МФЮА», Москва, Россия
Sergei O. Peskov – Postgraduate student at the Moscow Financial and Law University MFUA, Moscow, Russia
 peskovso@mai.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 22.02.2023; после рецензирования 20.03.2023, принята к публикации 24.03.2023.
Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 22.02.2023; revised on 20.03.2023 and accepted for publication on 24.03.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-50-58

УДК 330.35

JEL J21; J4; J61

ПРОБЛЕМЫ И РИСКИ РАЗВИТИЯ АГЕНТСКОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

О.В. Забелина, М.В. Сергеева

Всероссийский научно-исследовательский институт труда,
Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

В соответствии с Федеральным законом № 116-ФЗ, начиная с 2016 г. заёмный труд в Российской Федерации запрещен. Вместе с тем, такое явление как агентская занятость активно развивается: общий объем российского рынка подбора, предоставления персонала и аутсорсинга составил в 2020 г. 281,3 млрд руб. Ряд исследований указывает на возможную связь между агентской и неформальной занятостью, однако, в отсутствие статистических данных количественно оценить данную взаимосвязь – для России – представляется непростой задачей.

В этой связи **цель** исследования состояла в определении направления эффекта фактора миграции (международной и межрегиональной миграции) и неформальной занятости на агентскую занятость. Был применен новый подход к исследованию явления агентской занятости в российской экономике. В связи с ограниченностью данных Всемирной Конфедерации Труда и фактом положительной корреляции между уровнем проникновения агентской занятости и индексом глобальной конкурентоспособности, была сделана попытка эмпирической оценки влияния неформальной занятости и миграционных процессов на масштабы «заёмного труда» в России. С этой целью на основе данных за 2007–2019 гг. авторами построена модель множественной линейной регрессии, где в качестве зависимой переменной использовался индекс глобальной конкурентоспособности России. **В результате** исследования было установлено, что межрегиональная миграция способствует росту агентской занятости, а международная миграция, напротив, ее сдерживает. Что касается влияния неформальной занятости, то оно неоднозначно и требует дальнейшего изучения. Авторы пришли к **выводу**, что большинство рисков агентской занятости («заёмного труда») в российской экономике связаны не столько с самим явлением «заёмного труда», сколько с проблемами неформальной и/или теневой занятости в целом. **Практическая значимость** исследования заключается в том, что несмотря на определенные методологические ограничения, авторами предложен и апробирован новый подход к исследованию агентской занятости (и заёмного труда) в России в условиях дефицита количественных и/или качественных данных по этой форме занятости.

Ключевые слова: рынок труда; агентская занятость; неформальная занятость; миграция.

Для цитирования: Забелина О.В., Сергеева М.В. Проблемы и риски развития агентской занятости в Российской экономике. *Социально-трудовые исследования*. 2023;51(2):50-58. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-50-58.

ORIGINAL PAPER

PROBLEMS AND RISKS OF AGENCY EMPLOYMENT DEVELOPMENT IN THE RUSSIAN ECONOMY

O.V. Zabelina, M.V. Sergeeva

Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor"
of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia

ABSTRACT

In accordance with Federal Law No. 116-FZ, starting from 2016, borrowed labor is prohibited in the Russian Federation. At the same time, such a phenomenon as agency employment is actively developing: the total volume of the Russian market for recruitment, provision of personnel, and outsourcing amounted to 281.3 billion rubles in 2020. At the same time, a number of studies indicate a possible link between agency work and informal employment, however, in the absence of statistical data, quantifying this relationship is not an easy task for Russia. In this regard, the **purpose** of the study is to determine the direction of the influence of the migration factor (international and interregional migration) and informal employment on agency employment. A new approach has been applied to the study of the phenomenon of agency employment in the Russian economy. Due to the limited data of the World Confederation of Labor and the fact of a positive correlation between the level of penetration of agency employment and the global competitiveness index, an attempt was made to empirically assess the impact of informal employment and migration processes on the scale of borrowed labor in Russia. To do this, based on data for 2007-2019, the authors built a multiple linear regression model, where the index of global competitiveness of Russia was used as a dependent variable. As a research **result**, it was found that interregional migration contributes to the growth of agency employment, while international migration, on the contrary, restrains it. As for the impact of informal employment, it is ambiguous and requires further study. The authors **conclude** that most of the risks of agency employment (borrowed labor) in the Russian economy are associated not so much with

the phenomenon of borrowed labor itself, but rather with the problems of informal and/or shadow employment in general. The **practical significance** of the study lies in the fact that despite the known methodological limitations, the authors have developed, successfully tested, and recommended to experts a new effective approach to the study of agency employment (and borrowed labor) in Russia in the context of the lack of quantitative and/or qualitative data on this form of employment.

Keywords: labor market; agency work; informal employment; migration.

Для цитирования: Zabelina O.V., Segreeva M.V. Problems and risks of agency employment development in the Russian economy. *Social and labor research*. 2023;51(2):50-58. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-50-58.

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии со ст. 56.1 Трудового кодекса РФ, введенной в 2014 г., заёмный труд – труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника, в России запрещен. Однако, заинтересованность бизнеса в гибком привлечении труда работников для покрытия временных/сезонных кадровых потребностей, оптимизации расходов на персонал (в т. ч. на его привлечение и высвобождение) объективно приводит к развитию таких смежных заемному труду (понимаемому в узком смысле трудового законодательства) направлений, как аутсорсинг, аутстаффинг, агентская занятость, которые рассматриваются и исследуются авторами как разновидности «заёмного труда» в широком смысле этого явления.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАЁМНОГО ТРУДА

Достаточно распространенным является мнение, что развитие «заёмного труда» способствует росту неформальной занятости. Так, Сафонов А. и Песков С. считают, что запрет на «заёмный труд» не решает проблему скрытых форм занятости, более того, он способствует росту неформальной занятости, поскольку уровень правового регулирования «заёмного труда», в том числе иммигрантов, сегодня недостаточен [1].

Как уже было отмечено, заёмный труд в России запрещен (ст. 56.1 ТК РФ). Что касается труда работников, временно направленных работодателем к другому физическому или юридическому лицу по договору о предоставлении труда работников, то он регулируется главой 53.1 ТК РФ.

Право осуществлять деятельность по предоставлению труда работников для выполнения работниками трудовых функций, определенных в трудовом договоре, в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица-работодателя (то есть, по сути речь идет об «агентской занятости») имеют согласно ст. 341.1 ТК РФ только частные агентства

занятости (далее – ЧАЗ) или другие юридические лица. В целях данного исследования авторы используют фрагмент гл. 53.1 ТК РФ «труд работников, временно направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников» и «агентскую занятость» в качестве синонимов, одновременно применяя термин «заёмный труд» (в широком смысле) для характеристики изучаемого явления.

Согласно законодательству, трудовые отношения между ЧАЗ и работником регулируются трудовым договором. В случае направления на временную работу ЧАЗ заключает с работником дополнительное соглашение к трудовому договору, содержащее всю информацию о принимающей стороне, где могут быть прописаны ее права и обязанности, в том числе связанные с исполнением трудовых функций работника (ст. 341.2 ТК РФ). В этом случае, трудовая деятельность работника является легальной и регистрируемой на протяжении всего периода действия трудового договора с ЧАЗ. Условия оплаты труда по трудовому договору (между ЧАЗ и работником) также «должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны», выполняющих аналогичные функции и имеющих аналогичную квалификацию.

Таким образом, «заёмный труд», подпадая под действие трудового и/или гражданского законодательства, не выходит за рамки правового регулирования. Что касается отсутствия у работников трудовых договоров, выплат зарплаты «в конвертах» и т.п., то эти нарушения трудового законодательства являются не столько следствием применения «заёмного труда», сколько принципиальной установкой работодателя не оформлять трудовые отношения с работником.

РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЗАЁМНОГО ТРУДА

Многие исследователи связывают «заёмный труд» и/или агентскую занятость с рисками прекаризации труда, выраженными, например, в более низком уровне дохода работников и со-

циальной незащищенности [2-4], что может, например, благодаря процессам цифровизации способствовать усилению этого неравенства и разрыва [5]. Результаты исследования Abraham K. и Taylor S. (1996) показали, что основными факторами, влияющими на желание фирм заключать договоры субподряда или использовать временных сотрудников агентств, являются более низкий уровень затрат на их заработную плату по сравнению с зарплатным пакетом сотрудников фирмы, а также необходимость привлечения узких специалистов из конкретных областей знаний и стремление к повышению гибкости реагирования компании в ответ на внешние стимулы [2]. Soltani E. и Wilkinson A. (2010), изучая роль нетрадиционных, «гибких» форм занятости в гостиничном бизнесе, пришли к выводу, что такие работники находятся в менее выгодном положении с точки зрения доступа к обучению, карьерному росту и другим связанным с работой практикам, чем основные сотрудники [4]. Схожее мнение высказывают Сафонов А. и Песков С. (2020), утверждая, что средняя ставка временно-го рабочего в России 100–140 руб. в час, а штатного сотрудника на аналогичных должностях – 220–280 руб. [1].

Однако более ранние исследования по «заёмному труду» в России, например, Smirnykh L. и Wörgötter A. (2013) доказывают обратное: отсутствие статистически значимых различий в уровне зарплат «заёмных» работников и сотрудников компании-заказчика [6]. Более того, труд Thommes K. и Weiland K. (2010) показал, что так называемый «экономически низкозатратный эффект временных работников» зачастую перекрывается связанными с агентской занятостью административными и организационными расходами [7].

Низкий уровень заработных плат «заёмных работников» некоторые российские исследователи связывают с трудовой миграцией и с выплатами зарплат «в конвертах» [1]. Однако, эта гипотеза находит своё опровержение при эмпирическом анализе: так, Zaiceva A. и Lehmann H. (2013) доказывают отсутствие статистически значимой причинно-следственной связи между миграционным приростом из-за рубежа и уровнем «проникновения» неформальной занятости. Факт «выдачи зарплат в конвертах» оказывается более значим для российского населения, нежели для иностранных мигрантов, что указывает на большую готовность иммигрантов работать официально [8]. Анализируя российский рынок

труда – до момента запрета заёмного труда – к схожим выводам приходит и Козина И. (2012). По данным проведенного в рамках исследования опроса 45% респондентов («заёмных работников») до момента обращения в агентства были безработными, большая часть из них – молодежь до 30 лет, что позволяет предположить важность роли заёмного труда в трудоустройстве неопытной молодежи [9].

В пользу этого наблюдения говорят и другие труды, отражающие положительную связь между агентской занятостью и возможностью длительного трудоустройства. Так, Jahn E. и Rosholm M. (2014) на примере Дании показали, что агентская занятость играет роль некой «ступеньки», способствующей работникам после длительного периода безработицы в трудоустройстве на постоянной основе [10]. Это же оказалось верно и для иммигрантов, и для лиц, испытывающих сложности при трудоустройстве [11]. Одна из причин такой эффективности агентской занятости в том, что фирмы обращаются к «заёмному труду» для отбора потенциальных кандидатов на постоянные должности [10].

Говоря об особенностях агентской занятости как формы трудовых отношений, многие исследования последних лет утверждают, что развитие «гиг-экономики», характеризующейся преобладанием на рынке труда краткосрочных контрактов с внештатными работниками [12], потенциально минимизирует проблему растущей мобильности рабочей силы и текучести кадров с точки зрения необходимости компании вкладываться в обучение сотрудников [13]. Во-многом, возможность привлечения специалистов в соответствии с запросом компании и/или отказ от их услуг является одним из факторов, обеспечивающих гибкость реагирования компаний на внутренние или внешние изменения [14]. Например, исследование агентской занятости в Германии [15] показало, что использование временно привлеченных сотрудников помогло компаниям минимизировать экономический и финансовый кризис в 2008–2009 гг.: компании, чаще использующие временную агентскую работу, лучше справились с резким снижением спроса и реже использовали схемы краткосрочной работы, спонсируемые правительством.

Тем не менее, некоторые исследователи убеждены, что развитие агентской занятости способствует росту неформальной занятости, которую зачастую отождествляют с занятостью в неформальном секторе [16], что «подгоняет» всех са-

мозанятым, индивидуальных предпринимателей и фермеров под «неформальность», несмотря на наличие легально зарегистрированной предпринимательской деятельности и/или трудовых отношений [1].

Если рассматривать заёмный труд в рамках неформальной занятости, исследование Тонких Н. и др. указывает на то, что доля «заемных работников», осуществляющих свою деятельность без оформления трудовых отношений, составляет 6,1% от всего числа неформально занятых (для сравнения – работа в рамках «фриланса» (по ГПХ – 20,3%; надомный труд – 12,4%) [17]. Представляется, что численность «заёмных работников», осуществляющих свою деятельность без оформления трудовых отношений, значительно отстает от численности занятых в других новых и/или нестандартных формах занятости.

Несмотря на это, Сафонов А. и Песков С. (2020) настаивают на проблеме растущей прекаризации труда работников ЧАЗ в плане социальных гарантий и уровня заработных плат [1]. В противовес этой идее, исследование Хусаинова Б. и др. (2022) эмпирически доказывает снижение уровня прекаризации занятости в России за последние 20 лет [18], который начиная с 2010 г. варьируется в районе 5%. Более того, принимая во внимание тот факт, что работники, временно направляемые работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда, осуществляют свою деятельность по трудовым договорам – в соответствии с российским законодательством, работодатель, т.е. ЧАЗ несет все обязательства по социальным гарантиям в рамках трудового договора.

Другой «теневого» стороной агентской занятости является ее относительно высокая травматичность, в сравнении со штатными работниками компаний [19]. Однако, как показало исследование Hintikka N. (2011) на примере Финляндии, относительно высокий риск несчастных случаев в агентской занятости обусловлен более широким использованием «заёмного труда» в традиционно подверженных авариям отраслях промышленности, например, в строительстве или на производстве. При этом несчастные случаи на производстве в рамках агентской занятости чаще всего являются несерьезными по сравнению с другими отраслями промышленности [20].

Таким образом, большинство рисков агентской занятости не столько связаны с самим явлением «заёмного труда», сколько с проблемами неформальной и/или теневой занятости в целом.

АГЕНТСКАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

По результатам ежегодно проводимого исследования Ассоциации Частных Агентств Занятости, общий объем российского рынка подбора, предоставления персонала и аутсорсинга в 2020 г. составил 281,3 млрд руб., включая деятельность по подбору персонала (15,2 млрд руб.), предоставление труда работников (23,1 млрд руб.), аутсорсинг (243 млрд руб.).¹ При этом, рынок предоставления труда работников в 2020 г. продемонстрировал снижение на 10,2% в сравнении с 2019 г., что косвенно указывает на снижение спроса на данный вид труда и/или возможный «переток» части занятого в этой сфере населения в безработное состояние на фоне проводимой политики государственной поддержки доходов населения.

После запрета заёмного труда в Российской Федерации, вся информация, в том числе, по числу работников агентской занятости, собирается частными агентствами занятости, однако, данная информация конфиденциальна. В связи с этим, для оценки состояния агентской занятости авторами используется статистика Всемирной Конфедерации Труда (рис. 1).

Согласно этим данным, численность работников агентской занятости как в абсолютных значениях, так и в относительных невелика. Для сравнения, согласно данным Обследования рабочей силы Росстата, доля занятых в неформальном секторе (то есть занятых на предприятиях, которым формально не был присужден статус «юридического лица») в общей численности занятых за 2021 г. составила 18,7% (6,5 млн человек), из которых (по данным Федеральной налоговой службы) число самозанятых составило 2,6 млн человек (40,0% всех занятых в неформальном секторе), а индивидуальных предпринимателей – 2,5 млн человек (38,5%).

При этом, скорость «проникновения» агентской занятости в России (Agency work penetration rate) в 2020 г. остается на уровне 0,02%, что значительно ниже среднемировых (1,5%) и среднеевропейских (1,2%) значений.² Можно констатировать: в соответствии с официальной статистикой Всемирной Конфедерации Труда, масштабы «заёмного труда» в России не могут быть главным источником неформальной занятости, как утверждают Сафонов А. и Песков С. (2020).

¹ Там же.

² World Employment Confederation Economic Report. 2022 // World Employment Confederation. – 2022. – URL: 2022-02-28_Economic-Report-2022-1.pdf (wecglobal.org)



Рис. 1 / Fig. 1. Динамика численности занятых в сфере агентской занятости в России / Dynamics of the agency workers number in Russia

Источник / Source: составлено авторами по данным World Employment Confederation / compiled by the authors according to the World Employment Confederation.

МЕТОД И ИНСТРУМЕНТЫ АНАЛИЗА

С момента запрета «заёмного труда» в России количественно оценить его масштабы непросто. В связи с ограниченностью данных ВКТ, их использование в эмпирическом анализе не имеет смысла. Тем не менее, согласно ее исследованиям, уровень проникновения агентской занятости сильно положительно коррелирует со значениями индекса глобальной конкурентоспособности, что позволяет оценивать влияние показателей миграции и неформальной занятости на уровень индекса глобальной конкурентоспособности как индикатора эффекта, оказываемого миграцией и неформальной занятостью на масштабы «заёмного труда» в России.

С этой целью на основе данных за 2007–2019 г. и существующих аналогичных разработках [6; 8] авторами была построена модель множественной линейной регрессии, где в качестве зависимой переменной использовался индекс глобальной конкурентоспособности России.

Основными зависимыми переменными стали переменная неформальной занятости и миграционный фактор. Для оценки неформальной занятости был использован показатель занятости в неформальном секторе, несмотря на то, что эти категории зачастую тесно переплетены между собой, что обуславливает сложность отделения на практике одного от другого [21]. Миграционный фактор представлен в виде двух переменных: международной миграции (международный миграционный прирост по данным Росстата) и межрегиональной трудовой миграции (доля работающих в другом регионе, по данным Обследования

рабочей силы). Основные характеристики переменных представлены в табл. 1.

Таким образом, в общем виде, рассматриваемая модель имеет вид:

$$GCI = \beta_0 + \beta_1 \times \log(\text{Inform}_{\text{sect}}) + \beta_2 \times \log(\text{Intern}_{\text{migr}}) + \beta_3 \times \text{Reg}_{\text{migr}} + \varepsilon_i$$

где GCI – индекс глобальной конкурентоспособности России; Inform_sect – численность занятых в неформальном секторе; Intern_migr – международный миграционный прирост; Reg_migr – доля занятых в другом регионе; ε_i – случайная ошибка.

После того, как были собраны статистические данные, построенные временные ряды были проверены в программе Eviews v. 11 на предмет содержания «единичного корня» при помощи теста Дики-Фулера с тем, чтобы исключить возможность ложной корреляции, возникающей при сравнении нестационарных рядов. Все рассмотренные показатели обладали стационарностью ряда, что позволяет перейти к построению модели.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Результаты проведенного анализа влияния занятости в неформальном секторе и миграционного фактора на индекс глобальной конкурентоспособности представлены в табл. 2.

Согласно полученным данным, увеличение занятых в неформальном секторе способствует росту индекса глобальной конкурентоспособности Российской Федерации. Иными словами,

Таблица 1 / Table 1

Основные характеристики переменных для регрессионного анализа / Key characteristics of variables for regression analysis

Показатель / Indicator	Переменная / Variable	Временной период / Time period	Источник / Source
Агентская занятость	Индекс глобальной конкурентоспособности	2007-2019	World Economic Forum
Неформальная занятость	Занятость в неформальном секторе	2007-2019	Обследование рабочей силы // Росстат. Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru)
Международная миграция	Международный миграционный прирост	2007-2019	Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) www.fedstat.ru
Межрегиональная трудовая миграция	Доля занятых в другом регионе	2010-2019	Обследование рабочей силы // Росстат. Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru)

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Таблица 2 / Table 2

Результаты множественной линейной регрессии / Results of multiple linear regression

	Коэффициент / Coefficient	SE	Коэффициент / Coefficient	SE	Коэффициент / Coefficient	SE	Коэффициент / Coefficient	SE
Свободный член	-10.35*	5.18	-8.44*	4.55	8.16***	0.81	6.34	5.51
Log(Inform_sect)	1.54**	0.54	1.74***	0.48			0.20	0.60
Log(Intern_migr)			-0.31*	0.14	-0.42***	0.07	-0.41***	0.08
Reg_migr					0.36***	0.06	0.32*	0.14
Adj. R2	0.37		0.53		0.88		0.86	
Prob(F-statistic)	0.016		0.009		0.001		0.005	

*** – значимо на уровне 1% ** – значимо на уровне 5% * – значимо на уровне 10% SE – стандартная ошибка.

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

можно предположить, что на фоне роста численности занятых в неформальном секторе и индекса глобальной конкурентоспособности, будет увеличиваться и агентская занятость. С одной стороны, это связано с выходом людей «из неформальности» в самозанятость или индивидуальное предпринимательство [22], что позволяет перевести незарегистрированные трудовые отношения между частным агентством занятости и работником в плоскость гражданско-правовых заказных отношений с использованием, например, договора подряда. С другой стороны, если рассматривать занятость в неформальном секторе как часть неформальной занятости, можно предположить относительно более высокие риски «неформальности» в агентской занятости, в сравнении с традиционными формами занятости, особенно при низком уровне квалификации работников. Эта идея подтверждается трудами зарубежных ученых [21]. В результате, очевидно, что исследование взаимосвязи агентской занятости и неформальной занятости требует дальнейшего изучения и разъяснения, с учетом специфики российского рынка труда.

Международная миграция негативно влияет на индекс глобальной конкурентоспособности России – эффект, выявленный не только в России, но и за рубежом [23]. Так, по мнению Lewis F. (2011), иммиграция стимулирует внедрение менее производительных, низкоквалифицированных

интенсивных технологий, которые приводят к снижению факторной производительности [24]. Более того, иммиграция способствует снижению экономического роста и производительности в регионах-прибытия за счет неэффективности распределения производственных ресурсов [25]. В отношении агентской занятости рост международного миграционного прироста потенциально сопровождается увеличением агентской занятости, что может быть связано желанием иммигрантов работать в частных агентствах занятости в отсутствие достаточных мощностей и возможностей у агентств занятости по обеспечению иммигрантов работой. В результате, скорость проникновения агентской занятости на рынок труда замедлится.

Межрегиональная миграция в России также оказывает статистически значимое положительное влияние на индекс глобальной конкурентоспособности, в соответствии с чем можно предположить положительную связь и с уровнем агентской занятости. Ее потенциальный рост может быть обусловлен именно возрастающей трудовой мобильностью, связанной с возможностью работать удаленно или ездить на работу в другой регион [26]. Схожие результаты были получены Calcagnini G. и др. (2021) при исследовании взаимосвязи трудовой мобильности, внутренней миграции и совокупной факторной производительности в Италии. Так, прирост квалифициро-

ванных временных работников в регионах-прибытия способствовал росту общей факторной производительности как регионов-прибытия, так и регионов-происхождения [23]. В качестве возможных причин, по аналогии способных повлиять на агентскую занятость в Российской Федерации, можно назвать: нахождение более подходящей по квалификации работы в регионе-прибытия, что особенно важно при сильном социальном и трудовом неравенстве регионов [27], а также стимул для других граждан в регионах к развитию собственного человеческого капитала, в условиях если миграция повышает ожидаемую отдачу от человеческого капитала [28].

ВЫВОДЫ

Несмотря на запрет заемного труда в России, некоторые схожие формы занятости – например, агентская занятость, продолжают существовать в экономике. Из-за сложности учета и оценки масштабов агентской занятости, некоторые авторы приписывают данной форме занятости большое значение в борьбе с неформальной занятостью и прекаризацией труда. Однако, как показало исследование, большинство рисков агентской занятости связаны не столько с самим явлением «заемного труда», сколько с проблемами неформальной и/или теневой занятости в целом.

Анализируя влияние процессов миграции и неформальности трудовых отношений на агентскую занятость в России, косвенно удалось показать положительное влияние межрегиональной миграции и отрицательное влияние международной миграции на агентскую занятость. При этом вопрос влияния неформальной занятости на агентскую занятость остается открытым, что обусловлено ограничениями текущего исследования, прежде всего в отношении выбранных показателей индикаторов, как для неформальной занятости, так и для агентской занятости.

Очевидно, что использование индекса глобальной конкурентоспособности в качестве воз-

можной инструментальной переменной для агентской занятости порождает новые вопросы, в том числе: как именно и за счет чего агентская занятость увеличивается при росте индекса глобальной конкурентоспособности (и наоборот)? Решение данных вопросов поможет лучше понять целесообразность применения индекса глобальной конкурентоспособности в таком ключе, а также, вероятно, позволит предложить новый подход к оценке агентской занятости в России в условиях отсутствия альтернатив.

Разработка Методологии оценки неформальной и/или теневой занятости также будет способствовать решению вопроса об оптимизации взаимодействия всех трех категорий занятости: занятости в неформальном секторе, неформальной занятости и агентской занятости.

Агентская занятость, как разрешенная форма заёмного труда в Российской Федерации, требует продолжения изучения с тем, чтобы осуществлять мониторинг происходящих в этой сфере процессов, выявлять тенденции развития агентской занятости и других новых форм занятости, анализировать направления развития российского рынка труда под влиянием различных шоков.

Однако, отсутствие полноценной статистической информации по новым формам занятости не позволяет исследовать эти виды занятости напрямую. В результате, особый интерес представляет развитие научных методов и совершенствование методологических подходов, позволяющих косвенно оценить динамику новых форм занятости, в целом, и агентской занятости, в частности.

Таким образом, выводы и рекомендации, сделанные в рамках исследования, могут быть полезны и использоваться Федеральной службой по труду и занятости Российской Федерации, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации для совершенствования текущего государственного регулирования занятости населения, вовлеченного в новые формы занятости.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Сафонов А., Песков С. Исследование скрытых форм заемного труда в российской экономике. Финансовый университет при Правительстве РФ. 2020. 32 с.
2. Abraham K.G., Taylor S.K. Firms use of outside contractors: Theory and evidence. *Journal of Labor Economics*. 1996; 14/3: 394–424.
3. Kalleberg A.L. Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*. 2000; 26: 341–365.
4. Soltani E., Wilkinson A. What is happening to flexible workers in the supply chain partnerships between hotel housekeeping departments and their partner employment agencies? *International Journal of Hospitality Management*. 2010;29(1):108–119. DOI: 10.1016/j.ijhm.2009.06.006.
5. Peters M. Technological unemployment: Educating for the fourth industrial revolution. *Educational Philosophy and Theory*. 2017; 49(1):1–6. DOI: 10.1080/00131857.2016.1177412

6. Smirnykh L., Wörgötter A. Why do Russian firms use fixed-term and agency work contracts? OECD Working Paper. 2013. 34 p.
7. Thommes K., Weiland K. Explanatory factors for firms' use of temporary agency work in Germany. *European Management Journal*. 2010; 28(1): 55–67. DOI: 10.1016/j.emj.2009.04.003
8. Zaiceva A., Lehmann H. Informal Employment in Russia: Definitions, Incidence, Determinants and Labour Market Segmentation. OECD Economics Department Working Papers. 2013; 109, 44 p.
9. Козина И.М. Люди заёмного труда: социальный состав и характеристики работы. *Экономическая социология*. 2012;13(5):18-33.
10. Jahn E., Rosholm M. Looking beyond the bridge: The effect of temporary agency employment on labor market outcomes. *European Economic Review*. 2014; 65: 108–125. DOI: 10.1016/j.euroecorev.2013.11.001.
11. Jahn E., Rosholm M. Is temporary agency employment a stepping stone for immigrants?. *Economics Letters*. 2013; 118(1):225–228. DOI: 10.1016/j.econlet.2012.10.029.
12. Schweltnus C., Geva A., Pak M., Veiel R. Gig Economy Platforms: Boon or Bane? OECD Economics Department Working Papers. 2019; 1550. OECD Publishing, Paris. 33 p. DOI: 10.1787/fdb0570b-en.
13. Kolade O., Owoseni A. Employment 5.0: The work of the future and the future of work. *Technology in Society*. 2022; 71, 102086. DOI: 10.1016/j.techsoc.2022.102086.
14. Смирных Л. Заёмный труд в России: быть или не быть? Москва, Изд. дом Высшей школы экономики. 2012. 46 с.
15. Baumgarten D., Kvasnicka M. Temporary agency work and the Great Recession. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2017;(136):29–44. DOI: 10.1016/j.jebo.2017.01.024
16. Узякова Е.С. Неформальная занятость и ее влияние на доходы населения и производительность труда. *Проблемы прогнозирования*. 2022;6(195):198-207. DOI: 10.47711/0868-6351-195-198-207.
17. Тонких Н.В., Федорова А.Э., Камарова Т.А. Исследование нестандартных форм социально-трудовых отношений на территории Свердловской области. *Вестник Омского университета. Серия: экономика*. 2015;(2):164-172.
18. Хусаинов Б., Широков А., Байзаков Н. Качество роста и цифровизация в странах евразийской интеграции: эконометрический анализ. *Проблемы прогнозирования*. 2022;5(194):118-128. DOI: 10.47711/0868-6351-194-118-128.
19. Strauss-Raats P. Temporary safety. Regulating working conditions in temporary agency work. *Safety Science*. 2018. DOI:10.1016/j.ssci.2018.10.020
20. Hintikka N. Accidents at work during temporary agency work in Finland – Comparisons between certain major industries and other industries. *Safety Science*. 2011; 49(3):473–483. DOI:10.1016/j.ssci.2010.11.004
21. Webb A., McQuaid R., Rand S. Employment in the informal economy: implications of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 2020;40(9/10):1005–1019. DOI: 10.1108/IJSSP-08-2020-0371
22. Nienhuser W., Matiaske W. Effects of the “principle of non-discrimination” on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations Journal*. 2006;37(1):64–77. DOI:10.1111/j.1468-2338.2006.00390.x
23. Calcagnini G., Marin G., Perugini F. Labour flexibility, internal migration and productivity in Italian regions. *Structural Change and Economic Dynamics*. 2021; 57: 308–320. DOI: 10.1016/j.strueco.2021.04.004
24. Lewis E. Immigration, skill mix, and capital skill complementarity. *Quarterly Journal of Economics*. 2011;126:1029–1069. DOI:10.1093/qje/qjr011.
25. Calligaris S., Del Gatto M., Hassan F., Ottaviano G. Italy's productivity conundrum. A study on resource misallocation in Italy. Directorate General Economic and Financial Affairs (DG ECFIN), European Commission. 2016; 30.
26. Vickers T., Clayton J., Davison H., Hudson L. et al. Dynamics of precarity among “new migrants”: exploring the worker–capital relation through mobilities and mobility power. *Mobilities*. 2019:1–19. DOI:10.1080/17450101.2019.1611028
27. Adda J., Monti P., Pellizzari M., Schivardi F. et al. Unemployment and Skill Mismatch in the Italian Labor Market. *IGIER-Bocconi*. 2017. 84 p.
28. Beine M., Docquier F., Oden-Defoort C. A panel data analysis of the brain gain. *World Development*. 2011;39:523–532. DOI: 10.1016/j.worlddev.2010.03.009.

REFERENCES

1. Safonov A., Peskov S. Hidden forms of borrowed labour in Russian economy. *Financial University under the Government of the Russian Federation*. 2020. p. 32. (In Russ.).
2. Abraham K.G., Taylor S.K. Firms use of outside contractors: Theory and evidence. *Journal of Labor Economics*. 1996;14/3:394–424.
3. Kalleberg A.L. Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*. 2000;26:341–365.
4. Soltani E., Wilkinson A. What is happening to flexible workers in the supply chain partnerships between hotel housekeeping departments and their partner employment agencies? *International Journal of Hospitality Management*. 2010;29(1):108–119. DOI: 10.1016/j.ijhm.2009.06.006.
5. Peters M. Technological unemployment: Educating for the fourth industrial revolution. *Educational Philosophy and Theory*. 2017;49(1):1–6. DOI: 10.1080/00131857.2016.1177412
6. Smirnykh L., Wörgötter A. Why do Russian firms use fixed-term and agency work contracts? OECD Working Paper. 2013. p. 34.
7. Thommes K., Weiland K. Explanatory factors for firms' use of temporary agency work in Germany. *European Management Journal*. 2010;28(1):55–67. DOI: 10.1016/j.emj.2009.04.003
8. Zaiceva A., Lehmann H. Informal Employment in Russia: Definitions, Incidence, Determinants and Labour Market Segmentation. OECD Economics Department Working Papers. 2013;109, 44 p.
9. Kozina I.M. Temporary agency workers: Social characteristics and employment. *Journal of Economic Sociology*. 2012,13(5):18-33. (In Russ.).
10. Jahn E., Rosholm M. Looking beyond the bridge: The effect of temporary agency employment on labor market outcomes. *European Economic Review*. 2014;65:108–125. DOI: 10.1016/j.euroecorev.2013.11.001.
11. Jahn E., Rosholm M. Is temporary agency employment a stepping stone for immigrants? *Economics Letters*. 2013;118(1):225–228. DOI: 10.1016/j.econlet.2012.10.029.
12. Schweltnus C., Geva A., Pak M., Veiel R. Gig Economy Platforms: Boon or Bane? OECD Economics Department Working Papers. 2019; 1550. OECD Publishing, Paris. 33 p. DOI: 10.1787/fdb0570b-en.
13. Kolade O., Owoseni A. Employment 5.0: The work of the future and the future of work. *Technology in Society*. 2022;71,102086. DOI: 10.1016/j.techsoc.2022.102086.
14. Smirnykh L. Agency Work in Russia: To Be or Not To Be? Москва, Изд. дом Высшей школы экономики; 2012. p. 46. (In Russ.).
15. Baumgarten D., Kvasnicka M. Temporary agency work and the Great Recession. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2017;136:29–44. (In Russ.). DOI: 10.1016/j.jebo.2017.01.024

16. Uzyakova E.S. Informal employment and its impact on population's income and labor productivity. Journal "Studies on Russian Economic Development". 2022;6(195):198-207. (In Russ.). DOI: 10.47711/0868-6351-195-198-207.
17. Tonkikh N., Fedorova A., Kamarova T. Study of non-standard forms of socio-labour relations in the Sverdlovsk region. Herald of Omsk University. Series "Economics". 2015;2:164-172. (In Russ.).
18. Khusainov B., Shirov A., Baizakov N. The quality of growth and digitalization in the Eurasian integration countries: an econometric analysis. Journal "Studies on Russian Economic Development". 2022;5(194):118-128. (In Russ.). DOI: 10.47711/0868-6351-194-118-128.
19. Strauss-Raats P. Temporary safety. Regulating working conditions in temporary agency work. Safety Science. 2018. DOI:10.1016/j.ssci.2018.10.020
20. Hintikka N. Accidents at work during temporary agency work in Finland – Comparisons between certain major industries and other industries. Safety Science. 2011;49(3):473–483. DOI: 10.1016/j.ssci.2010.11.004
21. Webb A., McQuaid R., Rand S. Employment in the informal economy: implications of the COVID-19 pandemic. International Journal of Sociology and Social Policy. 2020;40(9/10):1005-1019. DOI: 10.1108/IJSSP-08-2020-0371
22. Nienhuser W., Matiaske W. Effects of the "principle of non-discrimination" on temporary agency work: Compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. Industrial Relations Journal. 2006;37(1):64–77. DOI:10.1111/j.1468-2338.2006.00390.x
23. Calcagnini G., Marin G., Perugini F. Labour flexibility, internal migration and productivity in Italian regions. Structural Change and Economic Dynamics. 2021;57:308-320. DOI: 10.1016/j.strueco.2021.04.004
24. Lewis E. Immigration, skill mix, and capital skill complementarity. Quarterly Journal of Economics. 2011;126:1029-1069. DOI:10.1093/qje/qjr011.
25. Calligaris S., Del Gatto M., Hassan F., Ottaviano G. Italy's productivity conundrum. A study on resource misallocation in Italy. Directorate General Economic and Financial Affairs (DG ECFIN), European Commission. 2016; 30.
26. Vickers T., Clayton J., Davison H., Hudson L. et al. Dynamics of precarity among "new migrants": exploring the worker–capital relation through mobilities and mobility power. Mobilities. 2019:1–19. DOI:10.1080/17450101.2019.1611028
27. Adda J., Monti P., Pellizzari M., Schivardi F. et al. Unemployment and Skill Mismatch in the Italian Labor Market. IGIER-Bocconi. 2017. p. 84.
28. Beine M., Docquier F., Oden-Defoort C. A panel data analysis of the brain gain. World Development. 2011;39:523–532. DOI: 10.1016/j.worlddev.2010.03.009.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ольга Викторовна Забелина – доктор экономических наук, профессор, начальник Отдела рынка труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Zabelina Ol'ga V. – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of Labour Department of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-7723-2852>.
 Zabelina_OV@vcot.info



Мария Вячеславовна Сергеева – кандидат экономических наук, научный сотрудник Отдела рынка труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Sergeeva Maria V. – PhD in Economics, Junior Researcher of Labour Department of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-2026-325X>
 msergeeva@vcot.info

*Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
 Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 02.05.2023; после рецензирования 04.05.2023, принята к публикации 05.05.2023.
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.
 The article was submitted on 02.05.2023; revised on 04.05.2023 and accepted for publication on 05.05.2023.
 The authors read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-59-70

УДК 331.52; 331.57

JEL J2; J4; J32

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В УСЛОВИЯХ
ТРАНСФОРМАЦИИ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

Е.Н. Синдяшкина

Национальный исследовательский институт мировой экономики
и международных отношений имени Е.М. Примакова Российской академии наук,
Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предметом исследования являются различные виды неформальной занятости в развивающихся, экономически развитых странах и на российском рынке труда. **Цель** – анализ эволюции традиционных форм неформальной занятости и возникающих новых форматов, выявление связанных с ними вызовов и рисков. В процессе исследования использованы общенаучные **методы**, статистической обработки информации, графические, сравнительного анализа. Информационной базой исследования послужили статистические данные и материалы международных организаций (ООН, МОТ, Евростата, ОЭСР) и Росстата. **Результаты** исследования показывают, что Россия находится в начале пути формирования платформенной занятости и фриланса как самостоятельных сегментов рынка труда и существуют значительные риски прекаризации этих форм занятости. В контексте эволюции неформального сектора и развития новых нестандартных и неформальных видов занятости автор пришёл к **выводу**, что ключевыми задачами социальной политики становятся урегулирование вопросов социального и пенсионного страхования, а также распространение трудовых и социальных гарантий на сферу нестандартной занятости. Полученные результаты могут быть **использованы** федеральными и региональными органами исполнительной власти при разработке и реализации государственной политики в социально-трудовой сфере.

Ключевые слова: неформальная занятость; неформальный сектор; самозанятость; фриланс; рынок труда; социально-трудовые отношения; прекаризация; пенсионное страхование.

Для цитирования: Синдяшкина Е.Н. Неформальная занятость в условиях трансформации современного рынка труда. *Социально-трудовые исследования*. 2023;51(2):59-70. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-59-70.

ORIGINAL PAPER

INFORMAL EMPLOYMENT IN THE CONDITIONS
OF TRANSFORMATION OF THE MODERN LABOR MARKET

E.N. Sindyashkina

Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations
of the Russian Academy of Sciences,
Moscow, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is various types of informal employment in developing, economically developed countries and in the Russian labor market. **The purpose** of the paper is to analyze the evolution of traditional forms of informal employment and the emergence of new formats, to identify the challenges and risks associated with them. In the course of the study, general scientific **methods**, statistical processing of information, and graphic and comparative analysis were used. The information base of the study was statistical data and materials from international organizations (UN, ILO, Eurostat, OECD) and Rosstat. **The results** of the study show that Russia is at the beginning of the formation of platform employment and freelancing as independent segments of the labor market, and there are significant risks of precarization of these forms of employment. In the context of the evolution of the informal sector and the development of new non-standard and informal types of employment, the author **concluded** that the key tasks of social policy are the solution of issues of social and pension insurance, as well as the extension of labor and social guarantees to the sphere of non-standard employment. The research results can be **used** by federal and regional executive authorities in the development and implementation of state policy in the social and labor sphere.

Keywords: informal employment; informal sector; self-employment; freelance; labor market; social and labor relations; precarization, pension insurance.

For citation: Sindyashkina E.N. Informal employment in the conditions of transformation of the modern labor market. *Social and labor research*. 2023;51(2):59-70. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-59-70.

ВВЕДЕНИЕ

Появление новых типов и форм занятости, трансформация традиционных трудовых отношений в значительной степени связаны с процессами цифровизации экономики. При этом классические трудовые отношения все чаще заменяются гражданско-правовыми, что порождает фрагментарность и неустойчивость первых [1]. Под влиянием цифровизации расширяется индивидуализация трудовых отношений, когда значительная часть занятых работает вне трудового коллектива, самостоятельно взаимодействуя с заказчиками, клиентами, цифровыми платформами, работодателями [2]. Изменения коснулись и сегмента традиционной неформальной занятости, присутствующей как в развивающихся, так и в развитых (в значительно меньшей степени) странах [3], [4].

Изначально концепция занятости в неформальном секторе возникла в научном дискурсе применительно к развивающимся странам. Термин «неформальный сектор» был предложен К. Хартом в 1973 г. в докладе «Городская безработица в Африке» [5] и в дальнейшем стал активно использоваться экспертами Международной организации труда. В Резолюции 15-й Международной конференции статистиков труда неформальный сектор определяется как «совокупность единиц, занятых производством товаров и услуг с целью обеспечения работой и доходами участвовавших в них лиц и обладающих характерными чертами предприятий домашних хозяйств». ¹ Подход МОТ, использующий понятие неформального сектора, принято называть производственным, поскольку он основывается на характеристиках производственных единиц. В дальнейшем определение неформального сектора и неформальной занятости и подходы к их измерению неоднократно уточнялись.

Более поздний подход МОТ, сложившийся в 2000-е гг. (его принято называть легалистским, поскольку ключевым критерием является соблюдение либо несоблюдение требований трудового законодательства в отношении занятых), сформулировал понятие неформальной занятости, а в научных исследованиях и материалах международных организаций этот подход все чаще используют вместо производственного.

В настоящее время, согласно рекомендациям МОТ, предприятие неформального сектора – это

некорпоративное и рыночное предприятие, т.е. не являющееся юридическим лицом, отдельным от своих владельцев, и реализующее, по крайней мере, часть товаров или услуг, которое оно производит. Дополнительно должен соблюдаться хотя бы один из следующих критериев: количество нанятых лиц, работающих на постоянной основе, не должно быть ниже порога, установленного страной (МОТ рекомендует в качестве порогового значения 5 человек); само предприятие либо его работники не должны быть зарегистрированы. ²

Неформальная занятость включает всю оплачиваемую работу (как самозанятость, так по найму), которая не зарегистрирована, не регулируется или не защищена существующими правовыми или нормативными рамками, а также неоплачиваемую работу, выполняемую на приносящих доход предприятиях. ³ Таким образом, к неформально занятым МОТ относит работников, не защищенных национальным трудовым законодательством. Рабочие критерии МОТ для определения неформальной занятости включают отсутствие охвата системой социального обеспечения, права на оплачиваемый ежегодный отпуск или отпуск по болезни, письменного трудового договора.

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В МИРЕ

В исследованиях рынка труда концепция неформального сектора, как правило, используется применительно к развивающимся странам и странам с переходной экономикой, что связано как с историей этого понятия, так и со специфическим характером экономики стран «третьего мира», порождающей неформальный сектор. В экономически развитых странах разнообразные нестандартные формы занятости исследуются, как правило, не как составная часть неформального сектора, а в рамках теорий сегментации рынка труда. Акцент в исследованиях смещается от неформально занятых как таковых к различным аспектам самозанятости и новым формам нестандартной занятости, которые по критериям МОТ в большинстве случаев могут быть отнесены к неформальным.

Так, база ОЭСР «Ключевые показатели неформальной занятости на основе данных о лицах и их домохозяйствах» содержит информацию только по развивающимся странам и странам

¹ Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993). 1993. URL: A:\4Res.icse.wpd (ilo.org) (дата обращения: 02.02.2023)

² Labour Force Statistics (LFS, STLFS, RURBAN) - ILOSTAT (дата обращения: 04.02.2023)

³ <https://metadata.ilo.org/thesaurus/936921656> (дата обращения: 06.02.2023)

с переходной экономикой. Здесь представлены сопоставимые показатели и согласованные данные о неформальной занятости, благополучии неформальных работников и их иждивенцев по 42 странам Северной Африки и Африки к югу от Сахары, Восточной Европы и Центральной Азии, Азии и Тихоокеанского региона, Латинской Америки и Карибского бассейна.⁴ Применительно к экономически развитым странам ОЭСР рассматривает самозанятость (Self-employment) как занятость работодателей, работников, работающих на себя, членов производственных кооперативов и неоплачиваемых семейных работников.⁵ Аналогично и Евростат не приводит данных по неформальной занятости, рассматривая только самозанятых (Self-employed persons), в число которых входят самозанятые лица с наемными работниками (работодатели) и самозанятые лица без наемных работников (занятые лица, работающие не по найму – самозанятые работники – own-account workers).

В аналитических целях МОТ разработала серию сопоставимых данных по неформальному сектору и неформальной занятости, в том числе и по тем странам, где национальные статистические службы предоставляют данные только по самозанятости (табл. 1, рис. 1, рис. 2).

⁴ Key indicators of Informality based on Individuals and their Households (КИИИ). OECD International Development Statistics. URL: Key Indicators of Informality based on Individuals and their Household (КИИИ) – OECD (дата обращения: 22.02.2023)

⁵ Employment – Self-employment rate – OECD Data (дата обращения: 22.02.2023)

Таблица 1 / Table 1

Уровень неформальной занятости по оценке МОТ, 2022 г. / Informal employment rate according to the ILO, 2022

Регионы и группы стран / Regions and groups of countries	Уровень неформальной занятости, % / Informal employment rate, %
Весь мир	58,4
Регионы и субрегионы МОТ	
Африка	85,0
Северная Африка	70,7
Африка к югу от Сахары	87,3
Америка	36,6
Латинская Америка и Карибский бассейн	53,7
Северная Америка	9,6
Арабские государства	55,2
Азия и бассейн Тихого океана	65,6
Южная Азия	86,8
Юго-Восточная Азия и бассейн Тихого океана	67,6
Восточная Азия	48,3
Европа и Центральная Азия	19,4
Северная, Южная и Западная Европа	13,0
Восточная Европа	19,5
Россия	18,6
Центральная и Западная Азия	37,9
Группы стран по уровню доходов	
Низкий доход	89,1
Ниже среднего	81,7
Выше среднего	49,4
Высокий	15,7

Источник / Source: составлено по данным: Statistics on the informal economy - ILOSTAT (дата обращения: 28.02.2023) / compiled according to Statistics on the informal economy - ILOSTAT (accessed on 28.02.2023).

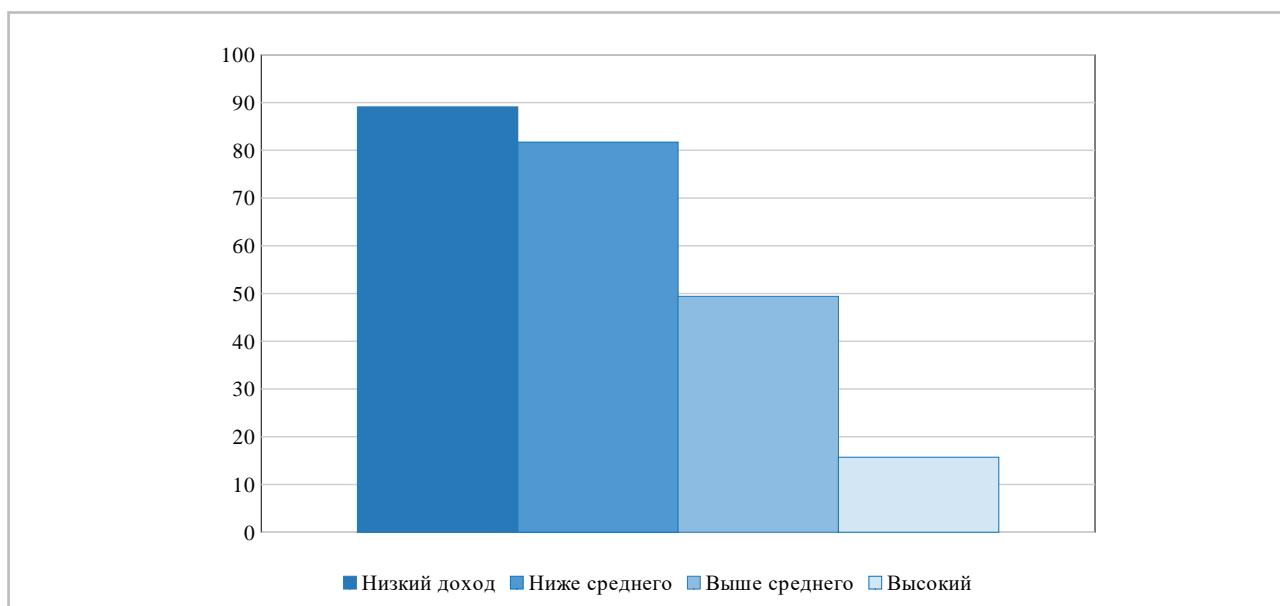


Рис. 1 / Fig. 1. Уровень неформальной занятости в 2022 г. по группам стран (по оценке МОТ), % / Informal employment rate in 2022 by country groups (according to the ILO), %.

Источник / Source: составлено по данным: Statistics on the informal economy - ILOSTAT (дата обращения: 28.02.2023) / compiled according to Statistics on the informal economy - ILOSTAT (accessed on 28.02.2023).

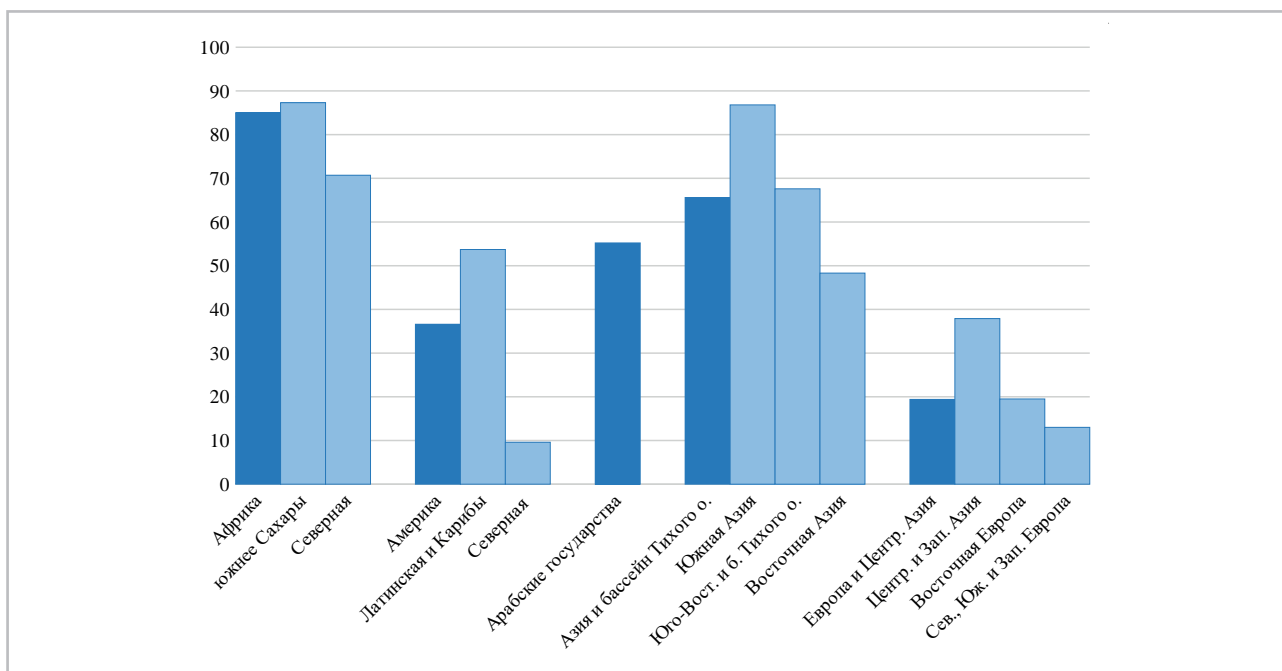


Рис. 2 / Fig. 2. Уровень неформальной занятости в 2022 г. по регионам и субрегионам МОТ, % / Informal employment rate in 2022 by regions and subregions of the ILO, %.

Источник / Source: составлено по данным Statistics on the informal economy – ILOSTAT (дата обращения: 28.02.2023) / compiled according to Statistics on the informal economy – ILOSTAT (accessed on 28.02.2023).

Анализ данных о неформальной занятости в разрезе регионов мира и групп стран по уровню доходов демонстрирует явно выраженное преобладание неформальной занятости в более бедных странах с менее развитой экономикой. Уровень неформальной занятости в слаборазвитых странах в среднем в 5,7 раз выше чем в развитых, где государство более активно регулирует рынок труда, где более высокие расходы на социальную защиту. Например, в странах Южной Азии и Африки (южнее Сахары) этот показатель составляет 86-87%. Тем не менее, и в экономически развитых странах с высоким уровнем дохода неформальная занятость составляет весьма заметный сегмент рынка труда (в Европе, за исключением Восточной – до 13% и в Северной Америке – 9,6%), присутствуя как в традиционных формах (хотя и в очень ограниченных масштабах), так и в качестве ряда новых и нестандартных форм занятости.

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ

В российской статистике в отличие от международной используется производственный подход к определению и анализу неформальности на рынке труда, т.е. оценивается занятость в неформальном секторе. Критерием определения единицы неформального сектора является отсутствие государственной регистрации в

качестве юридического лица.⁶ Таким образом, в состав неформального сектора включаются все предприятия, работающие без образования юридического лица, в том числе официально зарегистрированные, и не являющиеся предприятиями домашних хозяйств. При этом, в соответствии с методологией Росстата среди индивидуальных предпринимателей выделяются субъекты, относящиеся к малому и среднему предпринимательству, на которые распространяются критерии численности занятых для малых предприятий: микропредприятие – до 15 человек, малое предприятие – до 100 человек, среднее предприятие – от 101 до 250 человек. В результате в состав неформального сектора попадают производственные единицы, зарегистрированные как ИП, с численностью наемных работников, в десятки раз превышающей рекомендованный МОТ порог. Поэтому ряд исследователей называет определение неформального сектора, используемое Росстатом, расширенным производственным подходом, поскольку дополнительные ограничения, о которых говорится в документах МОТ (число наемных работников или официальная регистрация бизнеса), в нем не используются [6], [7].

⁶ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2022 Стат.сб./Росстат. М., 2022. 151 с. URL: Статистические издания (rosstat.gov.ru) (дата обращения: 02.03.2023)

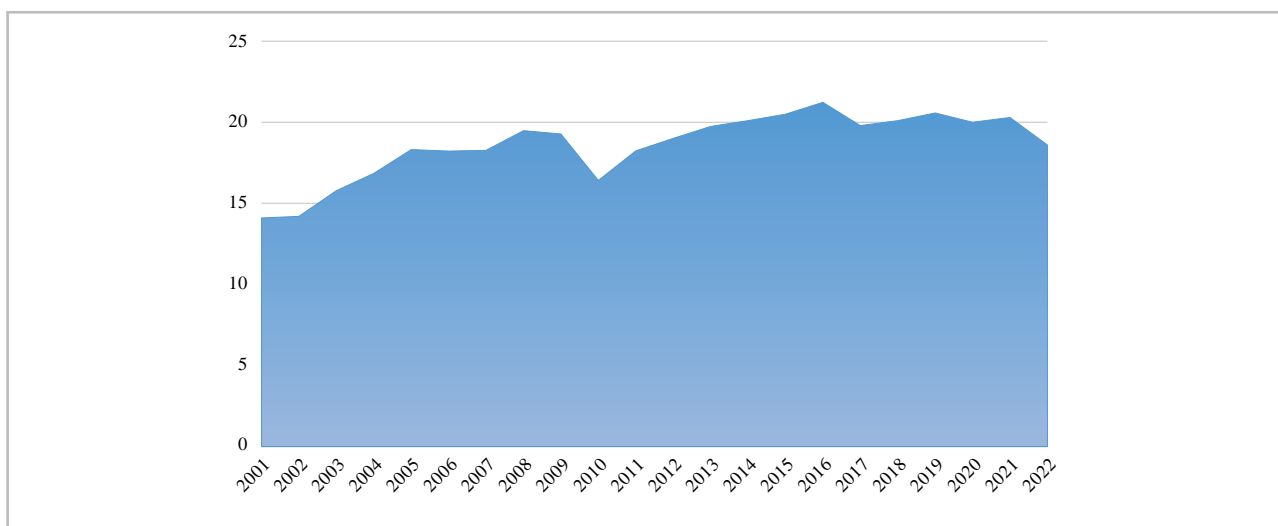


Рис. 3 / Fig. 3. Уровень занятости в неформальном секторе в России в 2001–2022 гг., % / Employment rate in the informal sector in Russia in 2001–2022, %

Источник / Source: составлено по данным Росстат. Индикаторы достойного труда. URL: ind_dtr_07-2022.xlsx (live.com) (дата обращения: 12.03.2023) / compiled according to Rosstat. Indicators decent work. URL: ind_dtr_07-2022.xlsx (live.com) (accessed on 12.03.2023)

При этом из поля зрения Росстата выпадают неформально занятые в формальном секторе, т.е. те лица, которых МОТ определяет следующим образом: «Работники считаются имеющими неформальную работу, если их трудовые отношения по закону или на практике не регулируются национальным трудовым законодательством, подоходным налогом, социальной защитой или правом на определенные трудовые льготы (оплачиваемый ежегодный отпуск или отпуск по болезни)».⁷ На российском рынке труда все еще присутствуют рабочие места с частичной выплатой зарплаты «в конвертах» и, соответственно, заниженными выплатами по болезни и отпускам, урезанными социальными и пенсионными отчислениями, неофициальными запретами на отсутствие по болезни, сокращенными отпусками, что по критериям МОТ позволяет относить такую занятость к неформальной. Значительная часть занятых на таких рабочих местах – работники по найму у индивидуальных предпринимателей, т.е. в неформальном секторе, но они встречаются и в формальном секторе. Причем, в подавляющем большинстве случаев работники участвуют в «серых» схемах оплаты труда вынужденно, по инициативе работодателя.

Концепция неформального сектора в российских реалиях от его появления и бурного роста в 90-е годы до настоящего времени детально изучена в экономических и социологических исследованиях [6], [7], [8], [9], [10], [11]. Развитие неформальной занятости в 90-е годы стало практически основным механизмом адаптации

населения к экономическим шокам в период трансформационного кризиса. После взрывного роста в период начала рыночных реформ неформальная занятость продолжает устойчиво присутствовать на российском рынке труда. По данным официальной статистики в России численность занятых в неформальном секторе в 2022 г. составляла 13,4 млн человек, уровень занятости – 18,6%.⁸ Несмотря на значительные колебания уровня занятости в неформальном секторе в отдельные годы, в целом можно говорить о его росте в первой половине 20-летнего периода и стабилизации в последние 10 лет (рис. 3).

На протяжении последних 20 лет остается устойчивым возрастной профиль неформальной занятости – максимумы отмечаются в возрастах до 20 лет и старше 60 лет, с 20 до 60 лет участие в неформальной занятости постепенно снижается. Меньший подъем уровня неформальной занятости в старших возрастах в 2021–2022 гг. связан со статистическими эффектами – до 2017 г. учитывалась занятость населения 60–72 лет, затем верхняя возрастная граница была удалена (табл. 2).

При анализе занятости в неформальном секторе в зависимости от образования прослеживается устойчивая тенденция – ее уровень снижается по мере повышения образовательного уровня (табл. 3). Так, разрыв в уровне неформальной занятости между лицами с высшим образованием и не имеющими основного общего образования в 2022 г. составлял 5 раз. При

⁷ Labour Force Statistics (LFS, STLFS, RURBAN) - ILOSTAT (дата обращения: 02.03.2023)

⁸ Федеральная служба государственной статистики. Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2022 год. М. 2022. URL: Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru) (дата обращения: 12.03.2023)

Таблица 2 / Table 2

Уровень занятости в неформальном секторе по возрастным группам, % /
Employment rate in the informal sector by age group, %

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-72
2001	23	13,3	12,5	14,5	14,2	12,2	10,4	7,7	8,3	19,3
2006	40,5	21,8	18,7	18,3	19,3	17,6	16,2	14,3	12,7	27,5
2021	45,8	25,7	21,1	20,8	20,7	20,3	19,4	18,8	17,4	21,6*
2022**	49,7	21,6		18,9		17,6		16,5		19,6*

* 60 лет и старше.

** данные приводятся по укрупненным возрастным группам.

Источник / Source: Федеральная служба государственной статистики. Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2022 год. М. 2022. URL: Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru) (дата обращения: 15.03.2023); Федеральная служба государственной статистики. Рабочая сила, занятость и безработица в России 2018 г. URL: БГД – Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2018 г. (gks.ru) (дата обращения: 15.03.2023) / Federal State Statistics Service. Results of a sample labor force survey. 2022 М. 2022. URL: Information and analytical materials (rosstat.gov.ru) (accessed on 15.03.2023); Federal State Statistics Service. Labor Force, Employment and Unemployment in Russia 2018 URL: GDG – Labor Force, Employment and Unemployment in Russia 2018 (gks.ru) (accessed on 15.03.2023).

Таблица 3 / Table 3

Уровень занятости в неформальном секторе по образованию, % / Employment rate in the informal sector by education, %

	высшее / higher	среднее профессиональное / secondary vocational		среднее общее / secondary general	основное общее / basic general	не имеют основного общего / no basic general
		специалисты среднего звена / mid-level specialists	квалифицированные рабочие (служащие)* / skilled workers (employees)			
2001	6,3	11,0	13,2	17,0	23,0	41,7
2006	9,0	14,5	21,0	25,5	34,9	57,6
2022	10,1	15,9	23,1	31,0	38,2	52,2

* Включая начальное профессиональное образование.

Источник / Source: Федеральная служба государственной статистики. Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2022 год. М. 2022. URL: Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru) (дата обращения: 20.03.2023); Федеральная служба государственной статистики. Рабочая сила, занятость и безработица в России 2018 г. URL: БГД – Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2018 г. (gks.ru) (дата обращения: 20.03.2023) / Federal State Statistics Service. Results of a sample labor force survey. 2022 М. 2022. URL: Information and analytical materials (rosstat.gov.ru) (accessed on 20.03.2023); Federal State Statistics Service. Labor Force, Employment and Unemployment in Russia 2018 URL: GDG – Labor Force, Employment and Unemployment in Russia 2018 (gks.ru) (accessed on 20.03.2023).

этом наблюдается сокращение разрыва в уровне неформальной занятости между группами по уровню образования – с 6,6 раз в 2021 г. до 5 раз в 2022. Такая тенденция может быть связана с развитием новых форм занятости в неформальном сегменте рынка труда под влиянием процессов цифровизации, участие в которых требует в основном высшего образования.

В структуре занятости в неформальном секторе по видам экономической деятельности в 2010–2022 гг. отмечается сокращение занятости в сельском хозяйстве и увеличение занятости по предоставлению различных видов услуг (табл. 4, рис. 4). В неформальном секторе доля занятых в сельском хозяйстве с 2010 г. сократилась в 1,8 раза, в сфере услуг – выросла в два раза, в том числе отмечался рост по таким видам деятельности, как профессиональная, научная и техническая деятельность, образование, информация и связь, а также прочие виды услуг. Торговля по-прежнему остается основным видом деятельности в неформальном секторе, но ее доля немного сократилась. Такое изменение отраслевой структуры неформального сектора в значительной степени также является отражением про-

цессов цифровизации и развития платформенной занятости.

Самые значительные изменения произошли в распределении неформально занятых по статусу занятости (рис. 5, табл. 5). За 20 лет соотношение работающих по найму и не по найму поменялось практически зеркально: 35,7% и 64,3%, соответственно, в 2001 г. и 63,5% и 36,5% – в 2021 г. На протяжении 20 лет численность неформально занятых не по найму практически не изменилась, составив 5,2 млн в 2001 г. и 5,3 млн – в 2021 г. При этом численность работающих по найму устойчиво росла – более, чем в 3 раза за 20 лет, и именно она определила рост занятости в неформальном секторе.

Занятость по найму растет в основном за счет малых предприятий, оформленных в статусе индивидуального предпринимательства. В этой сфере особенно важным является соблюдение трудовых прав и мер социальной защиты работников, которые более уязвимы, чем на крупных предприятиях. Сегмент занятости не по найму в российском неформальном секторе остается достаточно стабильным, но при этом меняется его внутреннее содержание.

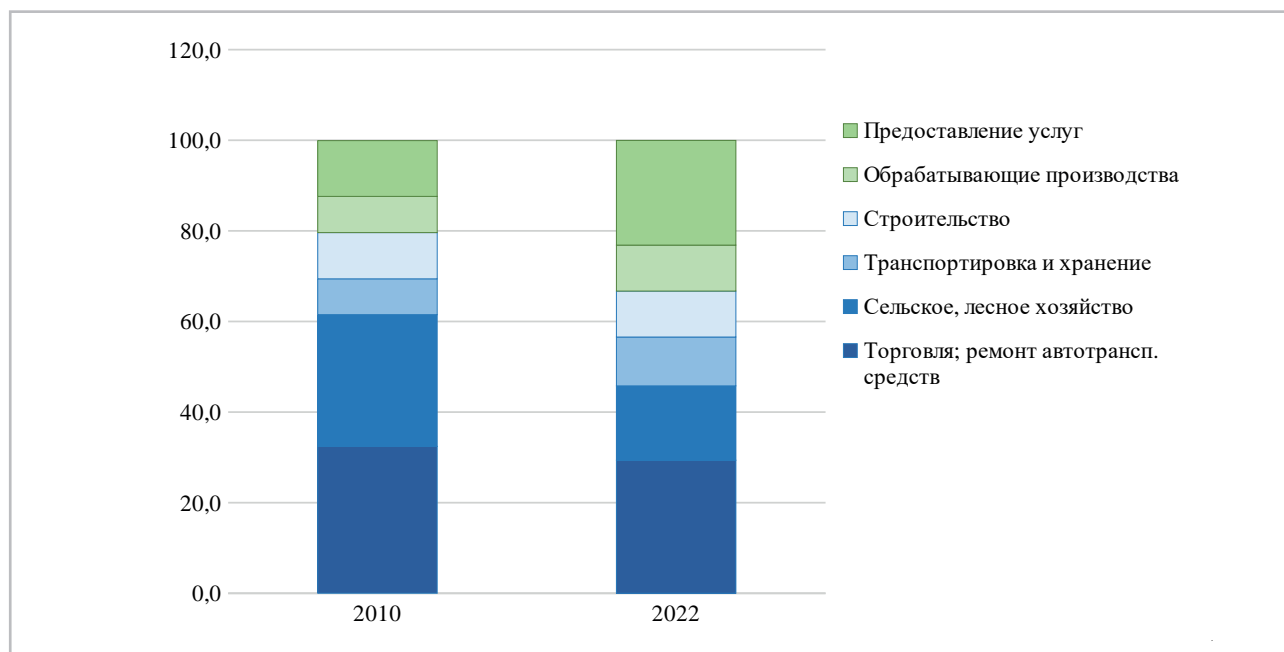


Рис. 4 / Fig. 4. Структура занятости в неформальном секторе по видам экономической деятельности / Structure of employment in the informal sector by type of economic activity

Источник / Source: Федеральная служба государственной статистики. Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2022 год. М. 2022. URL: Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru) (дата обращения: 25.03.2023); Федеральная служба государственной статистики. Рабочая сила, занятость и безработица в России 2018 г. URL: БГД – Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2018 г. (gks.ru) (дата обращения: 25.03.2023) / Federal State Statistics Service. Results of a sample labor force survey. 2022 M. 2022. URL: Information and analytical materials (rosstat.gov.ru) (accessed on 25.03.2023); Federal State Statistics Service. Labor force, employment and unemployment in Russia 2018. URL: GD - Labor force, employment and unemployment in Russia - 2018 (gks.ru) (accessed on 25.03.2023).

Таблица 4 / Table 4

Структура занятых в неформальном секторе по видам экономической деятельности, % / Structure of people employed in the informal sector by type of economic activity, %

Виды экономической деятельности / Types of economic activity	2010	2022
Всего	100	100
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	29,1	16,4
Добыча полезных ископаемых	0,1	0,2
Обрабатывающие производства	8,0	10,1
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	0,2	0,2
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	0,2	0,2
Строительство	10,2	10,1
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	32,4	29,4
Транспортировка и хранение	7,9	10,8
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1,9	4,0
Деятельность в области информации и связи	0,6	0,9
Деятельность финансовая и страховая	0,2	0,3
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	0,6	0,6
Деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	2,4	3,9
Образование	0,6	1,4
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	0,8	1,5
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	0,5	0,9
Предоставление прочих видов услуг	4,0	9,0
Другие виды экономической деятельности	0,3	0,1

Источник / Source: Федеральная служба государственной статистики. Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2022 год. М. 2022. URL: Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru) (дата обращения: 02.04.2023); Федеральная служба государственной статистики. Рабочая сила, занятость и безработица в России 2018 г. URL: БГД – Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2018 г. (gks.ru) (дата обращения: 02.04.2023) / Federal State Statistics Service. Results of a sample labor force survey. 2022 M. 2022. URL: Information and analytical materials (rosstat.gov.ru) (accessed on 02.04.2023); Federal State Statistics Service. Labor Force, Employment and Unemployment in Russia 2018. URL: GDG - Labor Force, Employment and Unemployment in Russia - 2018 (gks.ru) (accessed on 02.04.2023).

Занятые в неформальном секторе по статусу занятости / Employed in the informal sector by employment status

	Удельный вес, % / Share, %		Численность, тыс. человек / Number, thousand people	
	работающие по найму / employed	работающие не по найму / self-employed	работающие по найму / employed	работающие не по найму / self-employed
2001	35,7	64,3	2,9	5,2
2021	63,5	36,5	9,2	5,3

Источник / Source: Федеральная служба государственной статистики. Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2022 год. М. 2022. URL: Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru) (дата обращения: 02.04.2023); Федеральная служба государственной статистики. Рабочая сила, занятость и безработица в России 2018 г. URL: БГД – Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2018 г. (gks.ru) (дата обращения: 02.04.2023) / Federal State Statistics Service. Results of a sample labor force survey. 2022 M. 2022. URL: Information and analytical materials (rosstat.gov.ru) (accessed on 02.04.2023); Federal State Statistics Service. Labor Force, Employment and Unemployment in Russia 2018. URL: GDG - Labor Force, Employment and Unemployment in Russia - 2018 (gks.ru) (accessed on 02.04.2023).

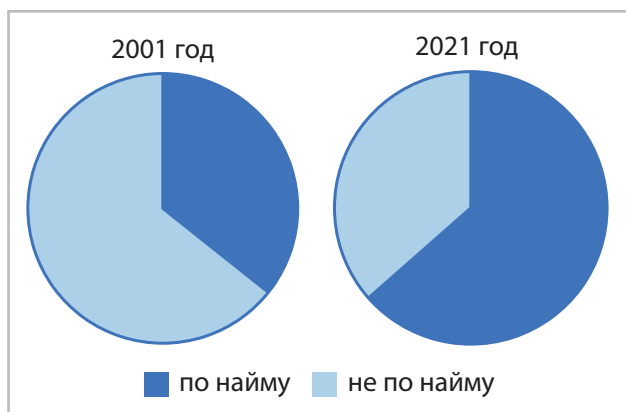


Рис. 5 / Fig. 5. Занятость в неформальном секторе по статусу занятости, % / Employment in the informal sector by employment status, %

Источник / Source: Федеральная служба государственной статистики. Итоги выборочного обследования рабочей силы. 2022 год. М. 2022. URL: Информационно-аналитические материалы (rosstat.gov.ru) (дата обращения: 02.04.2023); Федеральная служба государственной статистики. Рабочая сила, занятость и безработица в России 2018 г. URL: БГД – Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2018 г. (gks.ru) (дата обращения: 02.04.2023) / Federal State Statistics Service. Results of a sample labor force survey. 2022 M. 2022. URL: Information and analytical materials (rosstat.gov.ru) (accessed on 02.04.2023); Federal State Statistics Service. Labor Force, Employment and Unemployment in Russia 2018. URL: GDG - Labor Force, Employment and Unemployment in Russia - 2018 (gks.ru) (accessed on 02.04.2023).

ФРИЛАНС

Традиционные виды неформальной занятости на российском рынке труда постепенно уходят в прошлое или эволюционируют. На смену им приходят различные новые формы, такие как платформенная занятость, фриланс и др., которые привносят на рынок труда как свои преимущества, так и проблемы. В ряде случаев эти форматы занятости фактически являются завуалированными трудовыми отношениями или так называемой зависимой (ложной) самозанятостью, которая сочетает незащищенность, присущую самозанятым, и экономическую зависимость, присущую наемным работникам.⁹

Фриланс – одна из разновидностей новой неформальной занятости. Если в России о фри-

лансе заговорили только в последнее десятилетие, то в западных странах это явление на рынке труда изучается уже давно. Однако фриланс все еще не стал официально признанным статистическим и научным термином и применяется достаточно произвольно. В зарубежных исследованиях фрилансеров называют самозанятыми, независимыми профессионалами, независимыми подрядчиками, временными менеджерами, внештатными работниками [12]. Отмечается, что фрилансеры имеют некоторые общие характеристики как с самозанятыми, так и с наемными работниками, и по мнению ряда исследователей, составляют уникальную категорию рабочей силы [13]. Академические исследователи обычно используют термин фриланс для обозначения самостоятельных работников в определенных профессиях или секторах, в частности, в творческих и медийных профессиях, включая журналистику, телевидение и радио, кино, издательское дело, фотографию, связи с общественностью, переводческие услуги, дизайн, искусство и музыку [14].

Однако, самостоятельные работники в широком диапазоне управленческих, профессиональных, научных и технических профессий также могут рассматриваться как фрилансеры. Так, в британском исследовании к фрилансерам предлагается относить самозанятых без наемных работников, работающих в одиночку или с партнерами, которые входят в первые три профессиональные группы стандартной классификации занятий: «управляющие, директора и старшие должностные лица», «профессиональные занятия» и «младшие профессиональные и технические занятия» (в российской статистике – руководители, специалисты высшего уровня квалификации, специалисты среднего уровня квалификации). Эти три группы могут представлять собой критерий, отделяющий фрилансеров от самостоятельных работников, занимающихся менее квалифицированными видами деятель-

⁹ Серия рабочих документов ЕЭК ООН по статистике, выпуск 8, июнь 2021 г. Новые формы занятости и качество занятости: последствия для официальной статистики. Статистическое управление Канады. URL: New forms of employment RUS.pdf (unece.org) (дата обращения: 05.04.2023).

ности, не связанными с физическим трудом, и от тех, кто занимается физическим трудом [14].

Учитывая многообразие трактовок и определений фриланса, Европейская экономическая комиссия ООН в докладе о новых формах занятости в качестве основы для будущего консенсуса предложила принять следующее определение: «фрилансеры – это индивидуальные работники, которые не являются наемными работниками на зарплате, не имеют долгосрочного контракта с работодателем, не имеют предсказуемого графика работы за вознаграждение и, как правило, являются неинкорпорированными»¹⁰.

За последние три десятилетия на рынках труда экономически развитых стран произошла трансформация фриланса от преимущественно прекаризованной рабочей силы, служащей заменой наемным работникам, к гораздо более разнообразной рабочей силе, включающей высокооплачиваемых и высококвалифицированных работников, которые играют динамичную роль в бизнесе и внедрении инноваций. Эта трансформация сопровождалась быстрым ростом числа фрилансеров в составе рабочей силы и все более широким использованием бизнес-моделей гибкой работы и аутсорсинга предприятиями. В этих новых условиях традиционная характеристика фрилансеров как однородной группы, которая служит дешевой заменой наемным работникам, была поставлена под сомнение. Такие характеристики фрилансеров, как содействие инновациям и предпринимательству, оказались более заметными. При этом высококвалифицированные фрилансеры обычно получают значительно более высокий доход, чем наемные работники [13]. Результаты ряда исследований показывают, что фрилансеры – это квалифицированная специализированная рабочая сила, которая позволяет предприятиям снижать барьеры для входа на рынок и риски, одновременно повышая динамичность, гибкость и эффективность бизнеса [15].

Тем не менее, проблемы прекаризации и уязвимости все еще актуальны в сегменте фриланса на рынках труда экономически развитых стран. Эксперты отмечают ситуации, когда работодатели стремятся перевести постоянных сотрудников в категорию фрилансеров, пытаясь избежать уплаты налогов и взносов [13]. Анали-

зируя эту форму занятости, необходимо различать сегменты уязвимого, высокоэффективного и ложного (завуалированные трудовые отношения) фриланса.

Таким образом, фриланс на рынке труда экономически развитых стран постепенно трансформируется от незащищенной уязвимой занятости в направлении роста оплаты, квалификации, статуса фрилансеров. Соответственно, в научном дискурсе фриланс в меньшей степени связывается с прекаризацией занятости и в большей – с гибкостью, инновационностью, эффективностью. При этом растет сегментация фрилансеров, и по-прежнему сохраняются сектора с уязвимой занятостью, вытеснение работников из наемной занятости во фриланс.

Особенно актуальны эти вопросы для российского рынка труда. Россия сейчас находится в начале пути формирования фриланса как самостоятельного сегмента рынка труда и существуют значительные риски его развития по пути прекаризации.

Складывающееся в российских исследованиях понимание фриланса в качестве существенного критерия часто выделяет профессиональную принадлежность. При таком подходе фрилансер – это независимый профессионал, занятый интеллектуальным трудом в сфере нематериального производства с высокой ролью информации, не являющийся сотрудником организации, не включенный в традиционные трудовые отношения, самостоятельно реализующий услуги на рынке различным клиентам [16]. Таким образом, при определении фрилансера выделяют три ключевых аспекта: с юридической точки зрения – самозанятость, с организационной – автономия, с профессиональной – интеллектуальный характер труда. Часто при определении фриланса в качестве основной характеристики выделяют работу в виртуальной среде и использование цифровых платформ [17]. Ряд специалистов разграничивает самозанятых и фрилансеров, относя последних в рамках классификации МОТ к категории «случайных работников» – работников, у которых есть явный или неявный трудовой договор, рассчитанный на короткий промежуток времени. Они могут быть также классифицированы как «работники по найму» или «работники за свой счет», в зависимости от формулировки трудового договора [18].

На российском рынке труда фриланс, как правило, отождествляют с платформенной занятостью интеллектуальным трудом. В качестве

¹⁰ Серия рабочих документов ЕЭК ООН по статистике, выпуск 8, июнь 2021 г. Новые формы занятости и качество занятости: последствия для официальной статистики. Статистическое управление Канады. URL: [New forms of employment RUS.pdf \(unece.org\)](https://unece.org/ru/data/employment/new-forms-of-employment-rus.pdf) (дата обращения: 05.04.2023)

примера можно рассмотреть один из рекомендательных сервисов по подбору частных специалистов – сайт «Профи» (ранее Profi.ru).¹¹ По состоянию на 2022 г. в базе платформы насчитывается 10 млн клиентов и 2,3 млн специалистов разных профессий. Здесь представлена разбивка по видам услуг/профессий, в числе основных выделяются репетиторы, мастера по ремонту, бухгалтеры, юристы и др. При этом фрилансеры выделены в самостоятельную группу, включающую следующие виды услуг: IT-аутсорсинг, верстка, дизайн, маркетинг, перевод, программирование, работа с текстами, системный администратор и др.¹² Одна из крупнейших русскоязычных бирж удаленной работы Freelance.ru, где зарегистрировано более 850.000 фрилансеров также предлагает услуги по следующим направлениям: веб-разработка, Интернет-продвижение и реклама, графический дизайн, 3D графика, программирование и IT, тексты, видео, консалтинг, менеджмент, инженерия, музыка, переводы, фотография и др.¹³ При этом с правовой точки зрения фриланс может представлять собой как самозанятость, так и скрытые трудовые отношения.

ВЫВОДЫ

Таким образом, неформальный сектор и неформальная занятость в современной экономике представляют собой сложный конгломерат неоднородных явлений – от мелкого предпринимательства и независимых квалифицированных профессионалов с высокими доходами до случайных заработков на неквалифицированной работе. Поэтому говорить о каких-либо поддерживающих или регулирующих мерах применительно к неформальной занятости, а также о социальных дисбалансах, связанных с неформальным сектором в целом, не представляется возможным. Все разноплановые элементы неформальной занятости требуют дифференцированного подхода.

Разнообразные формы неформальной занятости могут рассматриваться как стратегия адаптации; как проявление процесса прекаризации; как путь к предпринимательству; как образ жизни, то есть в различных ракурсах в зависимости от добровольности или вынужденности выбора, временного или устойчивого пребывания в такой занятости. При этом ось «стратегия адаптации –

путь к предпринимательству» более характерна для классического рынка труда и традиционного неформального сектора, ось «проявление прекаризации – стиль жизни» – новое явление, более характерное для периода трансформации социально-трудовых отношений.

Применительно к экономически развитым странам концепция неформальной занятости как таковая все больше распадается на изучение отдельных видов нестандартной занятости, таких как фриланс, платформенная занятость и других форм занятости, складывающихся вне сферы классического найма и вне трудовых коллективов. Как отмечается в материалах Европейской экономической комиссии, посвященных новым формам занятости, существует пересечение между термином «новые формы занятости» и соответствующими понятиями «нестандартная занятость», «ненадежная занятость», «неформальная работа», «фрилансерство».¹⁴ Также в этом контексте повышается внимание к процессам прекаризации занятости. Прекаризация отражает трансформацию социально-экономического содержания занятости, проявляющуюся в вынужденной утрате работниками трудовых и социальных гарантий в результате деформации стандартной модели трудовых отношений и развития нестандартных форм занятости¹⁵ [19], [20].

Акцент в социальной политике экономически развитых стран все больше смещается с неформальной занятости на самозанятость, прежде всего, на вопросы охвата самозанятых социальными гарантиями и участия их в социальном и пенсионном страховании.

Процессы цифровизации приводят к росту платформенной занятости, фриланса, других нестандартных форм и трансформации отношений найма в различные формы самозанятости, для которых характерны отсутствие стабильной работы, неустойчивость заработков. В результате размывается база социального и пенсионного страхования. В российских условиях эти проблемы особенно актуальны. Участие в пенсионном страховании не является обязательным ни для платформенных работников (и других категорий самозанятых), ни для их заказчиков, которые де-юре не являются работодателями.

¹⁴ Серия рабочих документов ЕЭК ООН по статистике... (дата обращения: 12.04.2023)

¹⁵ From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. Geneva: ILO, 2012. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf (дата обращения: 12.04.2023)

¹¹ Профи – сервис поиска специалистов (profi.ru) (дата обращения: 06.04.2023).

¹² Все услуги IT-фрилансеров Москвы по рубрикам на Профи (profi.ru) (дата обращения: 06.04.2023).

¹³ <https://freelance.ru/freelancers/> (дата обращения: 06.04.2023).

Таким образом, в контексте эволюции неформального сектора и развития новых нестандартных и неформальных видов занятости ключевыми задачами социальной политики становятся урегулирование вопросов социального и пенсионного страхования, а также распространение трудовых и социальных гарантий на сферу нестандартной занятости.

В качестве рекомендаций для более точного отражения специфики различных элементов неформального сектора представляется целесообразным сузить его определение, применяемое в российской статистике, введя ограничения по численности занятых, а также дополнить про-

изводственный подход Росстата все шире применяемым в международной практике легалистским подходом. На практике осуществлять учет неформально занятых в формальном секторе весьма сложно. Возможно, стоит ввести в рамках ежеквартальных обследований рабочей силы вопросы относительно наличия трудового договора, порядка предоставления и оплаты ежегодных отпусков и пропусков по болезни, выплаты заработной платы наличными для занятых в формальном секторе. При этом необходимо учитывать, что респонденты склонны скрывать такого рода информацию.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Садовая Е.С. Рынок труда в цифровой экономике – перспективы регулирования. *Мировая экономика и международные отношения*, 2022; 66(10):102-111. DOI: 10.20542/0131-2227-2022-66-10-102-111
2. Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Индивидуализация трудовых отношений: тенденции развития и вопросы регулирования. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):42-52. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-51-61
3. Williams C. *Informal Sector Entrepreneurship. A background paper for the OECD Centre for Entrepreneurship*. 38 p. URL: Background-Paper-PB-Informal-Entrepreneurship-final.pdf (oecd.org)
4. Williams Colin, Lansky Mark. (2013). *Informal employment in developed and developing economies: Perspectives and policy responses*. *International Labour Review*. 152. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1564-913X.2013.00196.x>
5. Hart K. *Informal economy opportunities and the urban employment in Ghana* // *Journal of Modern Africa Studies*. 1973. Vol. 11. No. 1.
6. Вишневская Н.Т., Гимпельсон В.Е., Зудина А.А., Капелюшников Р.И. и др. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой. М.: Изд. Дом ВШЭ, 2014. 535 с.
7. Гимпельсон В.Е., Зудина А.А., Капелюшников Р.И. и др. *Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения* / Под общей редакцией: Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Рошин С. Ю. М.: Центр стратегических разработок, 2017.
8. Барсукова С.Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ. Издательский дом ГУ ВШЭ. Москва. 2004. 449 с.
9. Синявская О.В. Неформальная занятость в России: измерение, масштабы, динамика. *Экономическая социология*. 2005;6(2):12-28.
10. Синдяшкина Е. Занятость в неформальном секторе экономики. *Экономист*. 1998;(6):51.
11. Синдяшкина Е.Н. Неформальная занятость. // *Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы*. М.: Наука, 1998; 59-72.
12. Tui McKeown. What's in a Name? The Value of 'Entrepreneurs' Compared to 'Self-Employed'... But What about 'Freelancing' or 'iPro'? / *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*. 2015. Chapter 11: pp. 121-134.
13. *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*. Edited by A. Burke. 2015. Senate Hall Ltd. Dublin, Ireland. 175 p.
14. Kitching John. *Tracking UK Freelance Workforce. Trends 1992-2015* / *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*. 2015. Chapter 2: pp. 15-28.
15. Burke Andrew, Cowling Marc. *The Use and Value of Freelancers: The Perspective of Managers*. / *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*. 2015. Chapter 1: pp. 1-14.
16. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Что мы знаем о фрилансерах? *Социология свободной занятости*. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022; 527 с.
17. Сауткина В.А. *Международный рынок фриланса: перспективы развития. Анализ и прогноз*. Журнал ИМЭМО РАН, 2020;(3): 35-43. DOI: 10.20542/afj-2020-3-35-43
18. Разумова Т.О., Кирсанова Н.М. Самозанятость и фриланс как способы адаптации работника на современном рынке труда. *Социально-трудовые исследования*. 2022;47(2):56-68. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-56-68
19. Wilson, S., & Ebert, N. (2013). *Precarious work: Economic, sociological and political perspectives*. *The Economic and Labour Relations Review*, 24(3), 263–278. URL: <https://doi.org/10.1177/1035304613500434>
20. В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, В.И. Рязанцев. Прекаризация занятости и ее особенности в поколенных группах работников в оценках профсоюзных экспертов. *Социально-трудовые исследования*, 2023;(1):31-40. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-31-40.

REFERENCES

1. Sadovaya E. *Labor Market in the Digital Economy – Prospects for Regulation*. *World Economy and International Relations*. 2022;66(10):102-111. URL: <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2022-66-10-102-111>. (In Russ.).
2. Loktyukhina N.V., Chernykh E.A. *Individualization of labor relations: trends, problems and solutions*. *Social and Labor Research*. 2021;45(4):51-61. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-51-61. (In Russ.).
3. Williams C. *Informal Sector Entrepreneurship. A background paper for the OECD Centre for Entrepreneurship*. 38 p. URL: Background-Paper-PB-Informal-Entrepreneurship-final.pdf (oecd.org)
4. Williams Colin, Lansky Mark. (2013). *Informal employment in developed and developing economies: Perspectives and policy responses*. *International Labour Review*. 152. URL: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1564-913X.2013.00196.x>
5. Hart K. *Informal economy opportunities and the urban employment in Ghana*. *Journal of Modern Africa Studies*. 1973;11(1).
6. Vishnevskaya N. T., Gimpelson V. E., Zudina A. A., Kapelyushnikov R. I. et al. *In the shadow of regulation: informality in the Russian labor market* / ed. V.E. Gimpelson, R.I. Kapelyushnikov. M.: Ed. HSE House, 2014. 535 p.

7. Gimpelson V. E., Zudina A. A., Kapelyushnikov R. I. et al. Russian labor market: trends, institutions, structural changes / Ed. Gimpelson V. E., Kapelyushnikov R. I., Roshchin S. M.: Center for Strategic Research, 2017.
8. Barsukova S.Yu. Informal economy: economic and sociological analysis. HSE Publishing House. Moscow. 2004. p. 449.
9. Sinyavskaya O.V. Informal employment in Russia: Measurement, scope, dynamics. Economic Sociology. 2005;6(2):12-28. (In Russ.).
10. Sindyashkina E. Employment in the informal sector of the economy. Economist. 1998;(6):51. (In Russ.).
11. Sindyashkina E.N. Informal employment. Employment and the labor market: New realities, national priorities, prospects. – М.: Nauka. 1998. p. 59-72. (In Russ.).
12. Tui McKeown. What's in a Name? The Value of 'Entrepreneurs' Compared to 'Self-Employed'... But What about 'Freelancing' or 'IPro'? / The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment. 2015. Chapter 11: p. 121-134.
13. The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment. Edited by A. Burke. 2015. Senate Hall Ltd. Dublin, Ireland. 175 p.
14. Kitching John. Tracking UK Freelance Workforce. Trends 1992-2015. The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment. 2015. Chapter 2: p. 15-28.
15. Burke Andrew, Cowling Marc. The Use and Value of Freelancers: The Perspective of Managers. The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment. 2015. Chapter 1: p. 1-14.
16. Strebkov, D.O., Shevchuk, A.V. What do we know about freelancers? Sociology of free employment. National research University "Higher School of Economics". – М.: Ed. house of the Higher School of Economics. 2022. p. 527. (In Russ.).
17. Sautkina V.A. International freelance market: Prospects for development. Analysis and Forecasting. IMEMO Journal. 2020;(3):35-43). (In Russ.).
18. Razumova T.O., Kirsanova N.M. Self-employment and freelance: Employees adapting to the modern labor market. Social and Labor Research. 2022;47(2):56-68. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-56-68. (In Russ.).
19. Wilson S., Ebert N. Precarious work: Economic, sociological and political perspectives. The Economic and Labour Relations Review. 2013;24(3):263-278. URL: <https://doi.org/10.1177/1035304613500434>
20. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Ryazantsev V.I. Precarization of employment and its features in generational groups of employees in the assessments of trade union experts. Social and Labor Research. 2023;50(1):31-40. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-31-40. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Евгения Николаевна Синдяшкина – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Центра сравнительных социально-экономических и политических исследований Национального исследовательского института мировой экономики и международных отношений имени Е.М. Примакова Российской академии наук (ИМЭМО), Москва, Россия

Evgeniya N. Sindyashkina – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, Center for Comparative Socio-Economic and Political Studies, Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations of the Russian Academy of Sciences (IMEMO), Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-6410-5643>
Syndyash@yandex.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 28.04.2023; после рецензирования 05.05.2023, принята к публикации 06.05.2023.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 28.04.2023; revised on 05.05.2023 and accepted for publication on 06.05.2023.

The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-71-86

УДК 331.41, 331.5

JEL J21, J28, J30

КАЧЕСТВЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ: КРИТЕРИИ И ОСОБЕННОСТИ ДИНАМИКИ В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

Г.В. Леонидова, Г.В. Белехова

ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук», Вологда, Россия

АННОТАЦИЯ

Предметом исследования являются качественные характеристики занятости российских работников. **Цель** работы – анализ качества занятости в Вологодской области в условиях нестабильного социально-экономического развития. **Актуальность** обусловлена необходимостью своевременного и рационального реагирования и регулирования социально-трудовой сферы на современные макрошоки, в числе которых можно отметить повсеместную и масштабную цифровизацию, делокализацию производств, рост непостоянной/нестандартной и неполной занятости, пандемийные ограничения, санкционное давление западных стран, которые отразились на условиях труда, самочувствии работников и занятости в целом. **Научная новизна** состоит в выработке теоретико-методологического обоснования конструкта «качественная занятость» и выявлении ее основных характеристик и преимуществ по сравнению с полярной категорией. В процессе работы применялись методы синтеза, индукции, дедукции, частотного распределения и динамического анализа. Исползованные в ходе исследования **методы** анализа качественной занятости с выделением и обоснованием состава показателей, отражающих в общем виде состояние гарантированного и защищенного труда, прошли успешную проверку и рекомендованы в качестве эффективного инструментария профильным специалистам. Подтверждена гипотеза и сделаны **выводы** о преимуществах качественной занятости и ее экономических эффектах для работников и работодателей, проявляющихся в более высоком уровне реализации трудового потенциала работников; повышении качества их труда и удовлетворённости большинством аспектов трудовой жизни; большей выраженности терминальных ценностей в трудовой мотивации; достойной заработной плате.

Ключевые слова: занятость; качественная занятость; качество трудового потенциала; нестабильность; социально-трудовые отношения.

Для цитирования: Леонидова Г.В., Белехова Г.В. Качественная занятость в Вологодской области: критерии и особенности динамики в условиях нестабильности. *Социально-трудовые исследования*. 2023;51(2):71-86. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-71-86.

ORIGINAL PAPER

QUALITATIVE EMPLOYMENT IN THE VOLOGDA REGION: CRITERIA AND FEATURES OF DYNAMICS IN THE CONTEXT OF INSTABILITY

G.V. Leonidova, G.V. Belekhova

Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is the qualitative characteristics of the employment of Russian workers. **The purpose** of the paper is to analyze the quality of employment in the Volga Region in conditions of unstable socio-economic development. **The relevance** of the study is due to the need for a timely and rational response and regulation of the social and labor sphere to modern macro shocks, including widespread and large-scale digitalization, delocalization of production, the growth of non-permanent/non-standard and part-time employment, pandemic restrictions, sanctions pressure of Western countries, which affected working conditions, the well-being of workers and employment in general. **The scientific novelty** consists in the development of a theoretical and methodological justification of “qualitative employment” and the identification of its main characteristics and advantages in comparison with the polar category. The research methods are analysis, synthesis, induction, deduction, frequency distribution, and dynamic analysis. **The methods** used in the study to analyze qualitative employment with the identification and justification of the composition of indicators that generally reflect the state of guaranteed and protected labor have been successfully tested and recommended as an effective tool for specialized professionals. The hypothesis is confirmed and **conclusions** are drawn about the advantages of qualitative employment and its economic effects on employees and employers, expressed in a higher quality of the labor potential of workers; improved quality of their work, and greater satisfaction with most aspects of working life; greater expression of terminal values in labor motivation; and decent wages.

Keywords: employment; qualitative employment; quality of labor potential; instability; social and labor relations.

For citation: Leonidova G.V., Belekhova G.V. Qualitative employment in the Vologda region: Criteria and features of dynamics in the context of instability. *Social and labor research*. 2023;51(2):71-86. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-71-86.

ВВЕДЕНИЕ

В последние годы исследователи стали чаще обращаться к вопросам качества занятости, что вызвано растущей актуальностью вопросов труда и занятости, связанных с рядом современных внутренних и внешних вызовов, стоящих как перед страной в целом, так и перед социально-трудовой сферой, в частности.

Сегодня Российская Федерация, как и все развитые страны мира, испытывает тенденцию демографического старения населения, фундаментальным следствием которого является сжатие рабочей силы (предложения труда). В России почти каждый третий работник (около 27 %) старше 50 лет, что требует учета рабочими местами физиологических особенностей этой демографической группы. Наряду с этим фиксируется сокращение населения моложе трудоспособного возраста.

Существенные коррективы в развитие социально-трудовых отношений внесла пандемическая ситуация 2020 г., связанная с распространением коронавируса COVID-2019. Во многих странах мира, в том числе и в РФ, проявились нестабильные тенденции на рынке труда: рост безработицы, снижение занятости населения, массовые сокращения работников, активизация онлайн-занятости (перевод работников на дистанционный / удаленный формат занятости). В этот период усилилось проникновение цифровых технологий во все сферы социально-экономической жизни, что помимо прогрессивного значения имеет и негативные проявления в виде сокращения рабочих мест, изменения требований рабочих мест к компетенциям работников [1]. Существенно масштабировались процессы разрушения стандартной модели занятости, ведущие к утрате работниками (частичной или полной) трудовых и социальных прав на защищенную и устойчивую занятость [2].

Рубиконом для внутреннего развития России стал февраль 2022 г., когда в отношении страны на фоне развернутой специальной военной операции на Украине были введены беспрецедентные санкции со стороны стран западного мира, неизбежно нашедшие отражение в параметрах качества занятости, трудовых доходах и уровне жизни населения.

Внимание к вопросам качества занятости связано также с развитием современных секторов экономики (новой энергетики, биотехнологий, виртуальной дополненной реальности, онлайн торговли и услуг) и отмиранием многих традиционных отраслей экономики, что требует новых

подходов к проблеме обучения и подготовки кадров, создания инфраструктуры для быстрой переподготовки кадров и т.д.

Кроме того, внутри сферы социально-трудовых отношений также происходят значительные перемены. Так, например, в течение 2020–2022 гг.: отменена обязанность издания приказов о приеме на работу¹; введены электронный документооборот в сфере трудовых отношений² и электронные листки нетрудоспособности; уточнены нормы тяжести для женщин (не более 15 кг)³ и т.д.

Научная значимость исследований качества занятости сопряжена еще и с поиском резервов роста производительности труда. Эта проблема в последнее время постоянно находится в зоне внимания Президента РФ и Правительства России (майские указы 2012 г., национальный проект 2019 г. и т. д.).

Все это актуализирует необходимость исследований качества занятости как для учета при разработке мер государственной политики в социально-трудовой сфере и секторе занятости, так и для ответа на возникающие внешние вызовы для развития нашей страны [3, с. 100].

ВОПРОСЫ КАЧЕСТВА ЗАНЯТОСТИ: ОСОБЕННОСТИ ПРОБЛЕМАТИКИ И НЕКОТОРЫЕ ПОДХОДЫ К ЕЕ АНАЛИЗУ

Занятость населения является важнейшей макроэкономической характеристикой общества и тем социальным институтом, с помощью которого человек реализует свой трудовой потенциал [4]. Качество этого института является ключевым вопросом современной ситуации, складывающейся в сфере труда. Его обеспечение требует, по меткому выражению одного из исследователей, системной работы «на всех «параллелях и меридианах» социально-трудового пространства России» [5].

Подходы к определению категории «качество занятости» можно найти в трудах российских и зарубежных исследователей. В основном его рассматривают как состояние трудовой деятельно-

¹ О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 22.11.2021 № 377-ФЗ. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=407097> (дата обращения: 16.04.2023)

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023). Ст. 22.1. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6dda95f9b6acf89a431a0737944b9443695b9df9/ (дата обращения: 16.04.2023)

³ «О внесении изменений в приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»: приказ Минтруда России от 13.05.2021 № 313н. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=397870> (дата обращения: 16.04.2023)

сти индивида, позволяющее ему в полной мере реализовывать совокупность своих потребностей в трудовом процессе, «создавая при этом положительный эффект в социально-экономической и политической сферах общества» [6].

Обращаясь к содержанию категории «качество занятости», отметим, что исследователи достаточно часто включают в него ряд характеристик социально-экономического развития территории: уровни занятости и безработицы, анализ экономически активного и неактивного населения по критериям образования, пола, возраста; параметры производительности труда; уровень мобильности, демографические параметры и т.д. К анализируемым характеристикам также относятся состояние таких ключевых элементов экономики территории как уровень технологического развития и уровень жизни [7].

Все обозначенные компоненты составляют основу объективного подхода к изучению качества занятости, одним из примеров которого может служить разработанная коллективом ученых под руководством В.Н. Бобкова концепция качества жизни, включающая в перечень компонентов общей категории индикатор «качество трудовой жизни», который состоит из двух позиций – «качество рабочих мест» и «качество занятости», представленное 11-ю статистическими показателями (рис. 1).

Объективный подход к анализу качества занятости находим в исследованиях Бабышева В.Ю. и Барышевой Г.А. [8, с. 171], где рассматриваются уровень оплаты труда, стабильность занятости, квалификация работников, уровень социально-правовых гарантий и общий уровень занятости; в работах Стукен Т.Ю. [9], где анализируется такие качественные характеристики занятости как трудоустройство по специальности, формальная / неформальная, полная / неполная занятость; в трудах Крутовой О.С., рассматривающей этот параметр через призму состояния безработицы и занятости, а также уровня жизни как степени удовлетворения (потребления) физических, духовных, социальных потребностей населения [7].

В этом же ключе проводится анализ качества занятости экспертами Европейского фонда улучшения условий жизни и труда⁴, осуществляемый путем расчета индексных оценок: качества труда (доходы, перспективы, внутреннее качество

труда, качество рабочего времени) и нематериальных характеристик труда (риски в сфере занятости, рабочее время, баланс между рабочей и личной жизнью).

Объективному подходу соответствует и концепция достойного труда Международной организации труда⁵, чьи индикаторы лежат в основе многих исследовательских позиций отечественных и зарубежных ученых, а также учитываются в государственной статистике.

Комбинированный подход, сочетающий включение в анализ качества занятости объективных и субъективных компонентов, прослеживается в работах Демина А.Н. [10], представляющего их как совокупность и выраженность признаков прекарной занятости. С помощью индикаторов, основанных на объективных проявлениях неустойчивой занятости с учетом его обусловленности профессионально-квалификационными характеристиками работников, исследует качество занятости Одинцова Е.В. [3].

В исследованиях Баймурзиной Г.Р., Валиахметова Р.М., Колосовой Р.П., Мирзабалаевой Ф.И. [11; 12] качество занятости рассматривается как интегральная характеристика социально-трудовой сферы в широком контексте (доступ к занятости (количество вакансий на рынке труда), условия труда, правовые гарантии, возможности для самореализации, продуктивности и экономической эффективности), а также как совокупность условий эффективной реализации трудового потенциала.

Баскакова М.Е. и Соболева И.Н. исследуют качество занятости под углом взаимовлияния объективных параметров рабочих мест, субъективных оценок персоналом предприятий ситуации в сфере труда (удовлетворенность работой) и внешних факторов, связанных с изменением экономической конъюнктуры, определяющей альтернативные возможности занятости, открытые для работников [13].

С использованием объективных показателей (текучесть рабочей силы, лояльность к компании, производительность труда) и субъективных оценок (удовлетворенность работой – один из распространенных параметров качества занятости, подтверждающих свою состоятельность, оценивает качество занятости Вередюк О.В. [14].

В работе Легчилиной Е.Ю. [15] рассматривается качество социально-трудовых отношений,

⁴ Quality of employment conditions and employment relations in Europe. Eurofound. Dublin, 2013:66. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/working-conditions/quality-of-employment-conditions-and-employment-relations-in-europe#tab-02>

⁵ Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version. Geneva: International Labour Office. 2013:257.

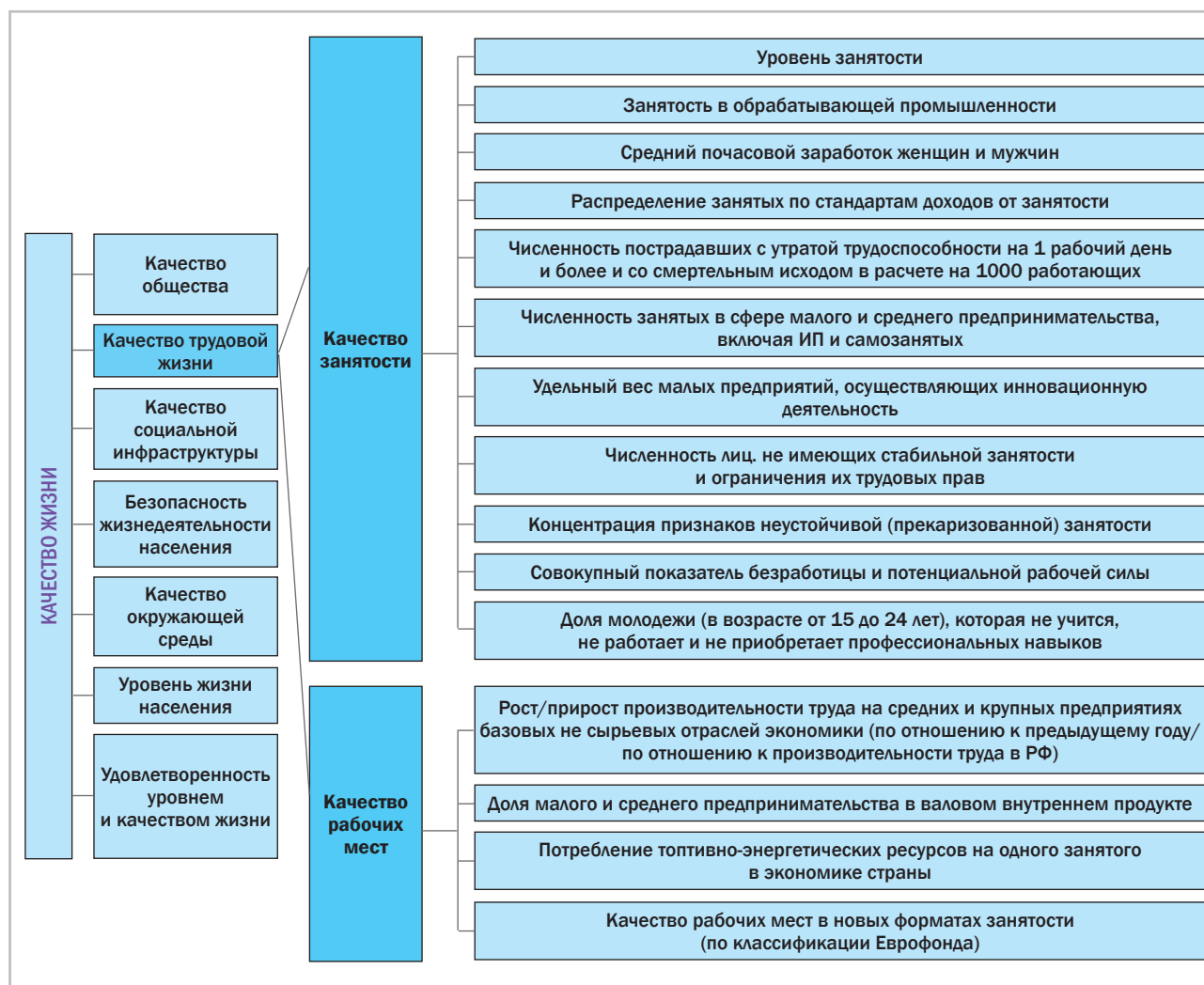


Рис. 1 / Fig. 1. Качество занятости в концепции качества жизни населения / The quality of employment in the concept of the quality of life of the population

Источник / Source: Бобков В.Н., Бобкова Т.Е. [и др.] Уровень и качество жизни населения России: от реальности к проектированию будущего. М.: ФНИСЦ РАН; 2022. 274 с / Bobkov V.N., Bobkova T.E. [et al.] The level and quality of life of the Russian population: From reality to the design of the future. Moscow: FCTAS RAS; 2022. p. 274.

включая в его содержание систему динамических показателей (количественных и качественных): состояние и использование трудового потенциала; состояние взаимоотношений между стейкхолдерами на предприятии в рамках трудового процесса.

Анализ показал, что наиболее часто используемыми для оценки качества занятости индикаторами являются уровни заработной платы, занятости и безработицы, наличие признаков прекаризованной занятости, защита прав работников, условия труда, в т. ч. вид трудового договора, удовлетворенность работой. Среди показателей, которые менее распространены в оценках, можно отметить фонд оплаты труда на одного жителя муниципального образования [16], соответствие занятости полученной профессии и уровню образования [17], долю теневой зарплаты [13; 18]; формальную / неформальную, полную

/ неполную занятость [9], автономию в работе, управление стрессом и рабочей средой [19] и т.д.

Отсутствие единого подхода к составу компонентов «качества занятости» сопровождается еще и разнообразием используемых терминов, обозначающих его сущность (качество труда, качество трудовой жизни, качество рабочего места, качество работы, эффективная, продуктивная занятость, достойный труд, устойчивая занятость и т.д.). При этом ряд авторов говорит о качестве труда, трудовой жизни и рынков труда как составляющих качества занятости [20]. Исследователи отмечают, что сегодня «нет единого научного подхода к оценке и качества трудовой жизни, и качества занятости» [21]. Несогласованность в концептуализации вышеназванных категорий обусловлена как различным количеством применяемых индикаторов, так и разными уровнями оценки (территория, отрасль, предприятие).

Созвучными по своей сути, но не синонимичными «качеству занятости» терминами, по нашему мнению, являются понятия «эффективная, продуктивная занятость», «устойчивая занятость» и «достойный труд». Схожесть терминов в первом случае объясняется наличием в определении большинства критериев, используемых исследователями при анализе качества занятости. Это и уровень заработной платы, и достойные условия труда, и форма реализации творческих возможностей человека, способ социализации, самовыражения человека, а также сфера признания [22]. Основу концепции достойного труда, как уже показано выше, составляют те же стержневые компоненты: достойная занятость и оплата труда, социальная защищенность, основополагающие права работников, социальный диалог [11].

Встречаемое в литературе понятие «устойчивой занятости», по сути, ассоциируется с характеристиками стандартных социально-трудовых отношений (долговременная занятость, полный рабочий день у одного работодателя на основе официального бессрочного договора, членство в профсоюзе и защищенность от нарушений трудового законодательства) [23, с. 1356], что также имеет схожие компоненты со структурой качества занятости.

Отличие приведенных терминов, с нашей точки зрения, заключается в том, что эффективная занятость имеет значение результативности труда, соотношения затрат к результатам, а достойность труда больше соотносится с понятием качества трудовой жизни, то есть с условиями, в которых осуществляются трудовые функции, и восприятием их [24].

Среди зарубежных источников терминология данного явления также различается. К примеру «job quality» означает качество работы, качество рабочего места, где основными показателями выступают безопасность труда, доход, баланс между работой и личной жизнью, стабильность занятости и социальные гарантии, социальный диалог, возможности повышения профессиональных компетенций, трудовая мотивация. Такой подход встречается в документах Европейской экономической комиссии ООН.

Термин «work quality» или «decent work» часто употребляются как качество работы /достойная работа [25; 26]. Международная организация труда, автор данной концепции, вводит следующие стандарты: достойный заработок, достойная занятость, эффективное социальное партнерство, эффективная система социального страхования.

Более широким понятием, связанным с особенностями трудовых отношений и наиболее созвучным нашему предмету исследования, является «employment quality» (качество занятости). Это определение используется в документах Организации экономического сотрудничества и развития, прежде всего, в экономическом и социальном контексте труда, и включает возможности трудоустройства, адекватного заработка, вопросов безопасных условий труда, защищенности работника, социального диалога на рабочем месте⁶.

Таким образом, анализ научной литературы показал, что «качество занятости» является многомерной категорией, рассматриваемой как с объективной, так и с субъективной сторон [27, р. 9], и, несмотря на достаточно высокий уровень внимания к данной проблематике, как «многоаспектной концепции сложных связей работника и работы» [14], она до конца не исследована.

С нашей точки зрения, категория «качество занятости» в своем формировании не получила достаточного развития в сторону ее оценочного смысла. Представляется, что ее сущность и содержательное наполнение, прежде всего, соотносится с таким основополагающим аспектом как понятие «качество»⁷, т.е. «степень соответствия совокупности присущих характеристик требованиям». При этом ГОСТ гласит, что термин «качество» может применяться с прилагательными «плохое», «хорошее» или «превосходное». На основании этого заключаем, что «хорошее» или «превосходное» качество занятости может означать удовлетворенность со стороны работников условиями труда и рабочего места, а со стороны работодателей – результатами труда работников. В данном исследовании употребление понятийной конструкции «качество занятости» будет подразумевать его положительную смысловую нагрузку, которую мы обозначим как «качественная занятость», экономическим эффектом которой для государства является «эффективная реализация трудового потенциала населения, результирующая в повышении производительности труда и ускорении темпов экономического роста» [12], а социальным – низкий уровень безработицы, бедности, преступности и т.д.

⁶ How good is your job? Measuring and assessing job quality. URL: <http://www.oecd.org/sdd/labourstats/job-quality-OECD.pdf> (дата обращения: 20.05.2023).

⁷ ГОСТ ISO 9000-2011. Межгосударственный стандарт «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200093424> (дата обращения: 15.04.2023)

МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ И ИНФОРМАЦИОННАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

В данной статье мы попытаемся провести оценочный анализ качественной занятости, определить ее значимость как резерва повышения производительности труда и проверить нашу гипотезу о том, что качественная занятость имеет существенные преимущества для работников, выраженные в более высоком уровне заработной платы, удовлетворенности трудом, и для работодателей, поскольку она способствует более эффективной реализации трудового потенциала и повышению уровня качества производимых товаров и услуг.

Для достижения поставленной цели предложен инструментарий изучения качества занятости населения, основанный на положениях концепций достойного труда⁸ и неустойчивой занятости [28; 29]. При разработке инструментария также учитывались концептуальные и методологические наработки Европейской экономической комиссии ООН по измерению качества занятости⁹ и коллектива российских исследователей под руководством В.Н. Бобкова по оценке качества трудовой жизни в разрезе качества рабочих мест и качества занятости [8].

Как следует из комментариев европейских статистиков, предложивших Статистическую основу для измерения качества занятости, «качество занятости является многомерной концепцией, характеризующейся многочисленными аспектами или измерениями, которые связаны с удовлетворением потребностей человека различными путями. Эти измерения не имеют иерархической структуры, и ни одно измерение не является более важным, чем другое. Так, например, хотя как доход и льготы от занятости, так и стабильность занятости и социальная защита являются измерениями качества занятости, трудно утверждать, что достойная оплата труда важнее стабильности занятости и наоборот. Данные измерения, хотя и будучи тесно взаимосвязаны между собой, также в определенной степени независимы друг от друга».

Вне зависимости от условий внешней среды, т.е. влияния эпидемиологических и финансово-экономических вызовов, геополитической неопределенности и проч., в занятости на первом плане, на наш взгляд, находятся те аспекты, кото-

рые формируют базовые основы для реализации работниками их трудового потенциала и достижения ими определенного уровня материального благополучия. Соответственно, качество занятости характеризует состояние включенности субъекта (работника) в трудовую деятельность с точки зрения базовых правовых и экономических институций. К ним мы относим – регулярность занятости, официальное трудоустройство, основные (базовые) социальные гарантии, возможность диалога с работодателем, уровень заработной платы выше прожиточного минимума. Такое наполнение показателя «качество занятости» отражает в самом общем виде состояние защищенной и гарантированной трудовой деятельности работника.

Перечень критериев качества занятости и их интерпретация в исследовании приведены в табл. 1. Придерживаясь комбинированного подхода к изучению качества занятости, мы используем как объективные, так и субъективные (возможность диалога с работодателем) критерии оценки. Они являются своеобразной рамкой, которая охватывает внутренние рабочие процессы и задает тон внутриорганизационным взаимодействиям.

Если критерии регулярности занятости, официального трудоустройства и диалога с работодателем вполне однозначны, то критерии уровня заработной платы и социальных гарантий весьма вариативны в своей компоновке, поэтому поясним выбор их измерения и интерпретации. Как показывают многолетние исследования трудового потенциала населения Вологодской области, социальные гарантии в виде обязательного социального страхования, оплачиваемого очередного отпуска, оплаты временной нетрудоспособности (больничный лист) и оплачиваемого отпуска по беременности и родам предоставляются большинству работников (85–87% в 2020–2022 гг.). Другие гарантии в большей степени характеризуют социальную ответственность бизнеса/работодателя и предоставляются гораздо меньшему числу работников, например, оплачиваемый учебный отпуск (26% в 2020–2022 гг.), добровольное медицинское страхование (10–12%), оплата мобильной связи (6%), частичная или полная оплата занятий спортом (3–5%). Поэтому за базовый уровень принято наличие хотя бы одной из четырех наиболее распространенных социальных гарантий.

Что касается уровня заработной платы, то здесь учитывались два момента. С одной стороны, особенности выборки, которая строится по поло-

⁸ Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version. Geneva: International Labour Office. 2013:257.

⁹ Статистическая основа для измерения качества занятости / Европейская экономическая комиссия ООН. URL: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/2015/ECE_CES_2015_4-1505240R.pdf

Таблица 1 / Table 1

Критерии выделения качества занятости и их интерпретация в исследовании / Criteria for highlighting the quality of employment and their interpretation in the study

Критерий / Criterion	Формулировка вопроса / Question	Интерпретация / Показатель / Interpretation / Indicator
1. Регулярность занятости	Какая у Вас была основная форма занятости за последние 6 месяцев? (один вариант ответа) 1. Постоянная (регулярная) занятость 2. Временная занятость 3. Сезонная занятость (уборка урожая, лесозаготовка и т.д.) 4. Случайная (эпизодическая) занятость 5. Затрудняюсь ответить 6. Другая форма занятости (напишите)	Постоянная (регулярная) занятость
2. Официальное трудоустройство и бессрочный характер трудовых отношений	Как оформлены Ваши трудовые отношения на основной работе? (один вариант ответа) 1. Бессрочный (постоянный) договор 2. Срочный трудовой договор. Срок (напишите). 3. Договор-подряд (трудовое соглашение / договор на выполнение определенной работы) 4. Без оформления трудового договора (устная договоренность) 5. Являюсь индивидуальным предпринимателем / самозанятым 6. Другое (напишите) 7. Затрудняюсь ответить	Наличие бессрочного (постоянного) трудового договора, т.е. занятость является определенной и стабильной, а также не ограничивает установленные законом права
3. Основные / базовые социальные гарантии	Какие социальные гарантии предоставляются работодателем по Вашему основному месту работы? (все возможные варианты ответа) 1. Обязательное социальное страхование (отчисления в Пенсионный фонд, оплата подоходного налога) 2 ... 13. Частичная или полная оплата пользования спортзалом, бассейном, фитнес-клубом 14. Другое (напишите)	Основные гарантии: – обязательное социальное страхование, – оплачиваемый очередной отпуск, – оплата временной нетрудоспособности (больничный лист), – оплачиваемый отпуск по беременности и родам
4. Возможность диалога с работодателем	Имеются ли у Вас возможности для диалога с работодателем без угрозы увольнения или понесения наказания по основному месту работы в части: – Отстаивания своих трудовых прав – Улучшения своих условий труда (выберите по одному варианту ответа) 1. Да, имеются в полной мере 2. Да, формально имеются, но реализовать на практике весьма сложно 3. Нет, не имеются 4. Затрудняюсь ответить	У работника имеется возможность (в полной мере + формально имеются) для диалога ... в части отстаивания своих трудовых прав и улучшения условий труда
5. Уровень заработной платы в соотношении с прожиточным минимумом	Укажите Вашу среднемесячную заработную плату за предыдущие 12 месяцев	Размер заработной платы от 1,75 ПМ трудоспособного населения и выше (от 21767 руб. в 2020 г., от 26818 руб. в 2022 г.)

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

возрастному и территориальному признакам, а не с учетом структуры экономики или доходного распределения населения, и по этой причине смещена в сторону мало- и среднеобеспеченного населения¹⁰. С другой стороны, прожиточный минимум (ПМ) как традиционный определитель материальных возможностей населения и критерий нуждаемости в предоставлении мер социальной поддержки¹¹. Среди исследователей, занимающихся вопросами уровня и качества жизни, равенства и социальной стратификации, не обна-

руживается консенсуса относительно диапазонов дохода по уровню ПМ для выделения групп населения по уровню материальной обеспеченности. Например, согласно [30], в качестве доходных границ среднего класса 22% экспертов называют 1-3 ПМ, 36% – 3-7 ПМ, 20% – 7 и более ПМ. По данным мониторингов качества трудового потенциала Вологодской области, среди опрашиваемых работников заработную плату ниже 1,5 ПМ получают в среднем около 25%, ниже 1,75 ПМ – порядка 40%, ниже 2 ПМ – порядка 55%. Поэтому в качестве пограничного значения заработной платы нами был принят уровень в 1,75 ПМ.

Апробация предлагаемого подхода к измерению и оценке качества занятости проведена на данных регионального мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения, проводимого Вологодским научным центром РАН на территории Вологодской области. За временной отрезок исследования выбран период 2020–2022 гг. (опрос проводится раз в два года), поскольку из-за регулярного внесения корректив-

¹⁰ Среднемесячная заработная плата по данным мониторинга составляла 26365 руб. в 2020 г., 33558 руб. в 2022 г., тогда как согласно официальной статистической информации Вологдастата средняя начисленная заработная плата работника (номинальная) составляла в 2020 г. 42775 руб., а в 2022 г. – 57153 руб., т.е. выше почти в 1,7 раз. Среднедушевой денежный доход по данным мониторинга составлял 18231 руб. в 2020 г., 23596 руб. в 2022 г., тогда как согласно официальной статистической информации Вологдастата в 2020 г. он равнялся 29682 руб., а в 2022 г. – 39928 руб. (4 квартал), т.е. выше в 1,7 раз.

¹¹ Несмотря на то, что Федеральным законом от 29 декабря 2020 г. № 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» изменен порядок и периодичность расчета величины прожиточного минимума (с 2021 г. величина ПМ устанавливается в целом на календарный год и определяется в размере 44,2% от значения медианы среднедушевого дохода, а не по стоимости потребительской корзины и уровню инфляции), он по-прежнему является ориентиром для предоставления социальной поддержки.

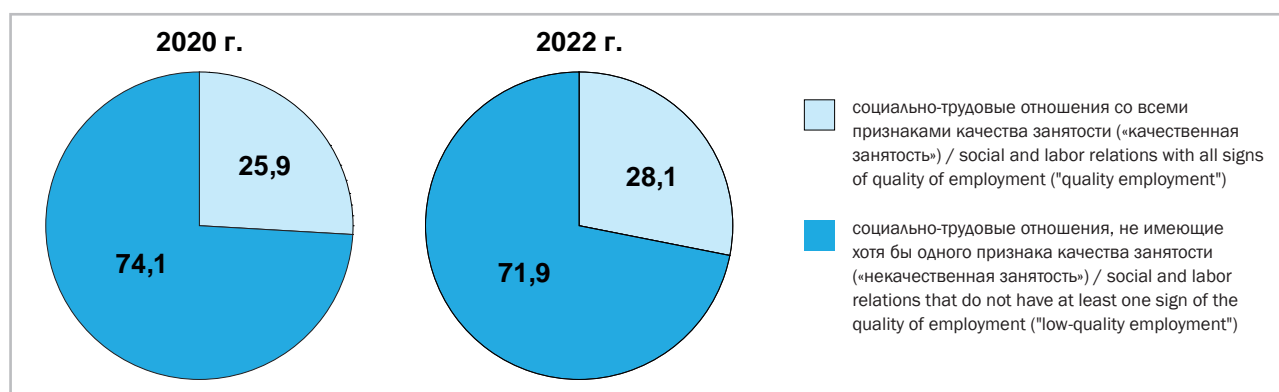


Рис. 2 / Fig. 2. Распространенность качественной занятости в Вологодской области, 2020-2022 гг. (% от опрошенного занятого населения) / Prevalence of qualitative employment in the Vologda Oblast, 2020-2022 (% of the surveyed employed population)

Источник / Source: данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020, 2022 г.; расчеты авторов / monitoring data on the quality of the labor potential of the Vologda Region, VolRC RAS, 2020, 2022; authors' calculations.

ровок в опросник только в этих волнах отслеживались заложенные в нашу методику индикаторы качества занятости населения.

Объем выборки – 1500 человек. Опрос проводится в 2-х крупных городах и 8-ми районах области. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Способ сбора эмпирических данных: индивидуальное раздаточное анкетирование. Ошибка выборки – не более 3%. Обработка данных выполнена в программах SPSS Statistics и MS Excel. В выборку для исследования вошли только работающие на момент опроса респонденты, т.е. те, кто только занят на основной работе (80%), либо имеет основную и дополнительную занятость (13%), либо сочетает основную работу со случайными приработками (7%). Также были исключены респонденты, не ответившие на вопросы, необходимые для фиксации качества занятости. Таким образом, объем итоговой выборки в 2020 г. составил 1011 человек, в 2022 г. – 1014 человек.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Анализ данных социологических опросов проводился при помощи метода частотного распределения и построения таблиц сопряжения. Использовать индексный метод для обобщенной характеристики качества занятости мы посчитали нецелесообразным, поскольку отобранные индикаторы весьма разнородны, имеют различную размерность и содержательную интерпретацию.

Анализ мониторинговых данных по Вологодской области показал, что социально-трудовые отношения каждого четвертого работника региона (26–28%) имеют все обозначенные признаки качества занятости (рис. 2), т.е. могут быть охарактеризованы как качественная занятость. За две волны наблюдения доля работников, охваченных качественной занятостью, не изменилась (изменение

в пределах ошибки выборки / статистической погрешности). Для них характерны постоянная (регулярная) занятость (100%), официальное трудовое устройство и бессрочный (постоянный) трудовой договор (100%), наличие хотя бы одной из отобранных базовых социальных гарантий (по состоянию на 2022 г. обязательное социальное страхование – 94%, оплачиваемый очередной отпуск – 94%, оплата временной нетрудоспособности (больничный лист) – 85%, оплачиваемый отпуск по беременности и родам – 54%), возможность ведения диалога с работодателем без угрозы увольнения или наказания (в части отстаивания трудовых прав – 94%, в части улучшения условий труда – 89% по состоянию на 2022 г.), достойный уровень заработной платы (зарплата более 1,75 ПМ – 100%).

Работники, чья занятость не может быть охарактеризована как качественная из-за несоответствия одному или нескольким обозначенным критериям, в большинстве своем также имеют постоянную занятость (86,5% в 2020 г. и 91% в 2022 г.). Однако бессрочный трудовой договор как основная форма закрепления трудовых отношений с ними заключается гораздо реже – 57% в 2020 г. и 59% в 2022 г. Поэтому многие из них трудоустроены по договору подряда (9% и 15,5%, соответственно), без оформления трудового договора (устная договоренность; 10 и 9%), по срочному договору (4,5% и 7%), либо являются ИП / самозанятыми (8% и 9%). Те из них, кто работает без оформления трудового договора, отмечают, что подобная форма выгодна обеим сторонам (им и работодателю – 52-54%); в то же время почти каждый десятый сталкивается с прямым нежеланием работодателя заключать трудовой договор (13%).

Работники с признаками некачественной занятости гораздо чаще сталкиваются с отсутствием даже базовых социальных гарантий. В частности,

Таблица 2 / Table 2

Социальные гарантии, предоставляемые работодателем по основному месту работы (вариант ответа «не предоставляются»)*, % /
Social guarantees provided by the employer at the main place of work (answer option "not provided"), %

Вид социальной гарантии / Type of social guarantee	Качественная занятость / qualitative employment		Некачественная занятость / non-qualitative employment	
	2020 г.	2022 г.	2020 г.	2022 г.
Дотации на транспорт (оплата топлива, техосмотра, страховки)	93,9	96,5	97,3	94,2
Частичная или полная оплата питания на работе	88,6	92,6	95,7	93,3
Частичная или полная оплата пользования спортзалом, бассейном, фитнес-клубом	89,3	92,3	97,7	98,2
Оплата мобильной связи	91,2	91,9	94,5	94,2
Страхование жизни и здоровья	88,2	87,0	96,4	91,1
Добровольное медицинское страхование	80,2	84,6	93,9	88,8
Частичная или полная оплата санаторно-курортного лечения (кроме оплачиваемых за счет средств Фонда социального страхования РФ)	79,4	77,2	94,0	92,6
Оплачиваемый учебный отпуск	60,7	64,6	78,2	75,9
Оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком	45,8	47,0	61,2	59,9
Оплачиваемый отпуск по беременности и родам	45,4	46,3	58,7	58,2
Оплата временной нетрудоспособности (больничный лист)	13,0	14,7	33,0	36,9
Обязательное социальное страхование (отчисления в Пенсионный фонд, оплата подоходного налога)	7,6	6,3	32,6	29,9
Оплачиваемый очередной отпуск	2,7	6,0	27,2	28,3

* Ранжировано в порядке убывания по данным 2022 г. по качественной занятости.

Источник / Source: данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020, 2022 г.; расчеты авторов / monitoring data on the quality of the labor potential of the Vologda Region, VolRC RAS, 2020, 2022; authors' calculations.

Таблица 3 / Table 3

Сравнение трудового потенциала и его реализации у работников с качественной и некачественной занятостью / Comparison of labor potential and its realization among employees with qualitative and non-qualitative employment

Показатели качества трудового потенциала и его реализации / Indicators of the quality of labor potential and its implementation	Качественная занятость / qualitative employment		Некачественная занятость / non-qualitative employment	
	2020 г.	2022 г.	2020 г.	2022 г.
Индекс качества трудового потенциала, ед.	0,696	0,709	0,665	0,666
Субъективная оценка респондентом уровня использования (вариант ответа «в полной мере (на пределе возможностей)»), %				
Физические возможности и здоровье	55,3	62,8	50,7	54,1
Психологическая устойчивость	55,7	62,3	41,7	47,1
Знания, эрудиция, квалификация	50,6	51,4	36,7	42,7
Творческие способности (изобретательность, умение решать неизвестные задачи и т.д.)	35,1	36,5	27,8	32,9
Общительность, умение ладить с людьми	53,8	58,1	45,5	47,6
Общая культура (воспитанность, вежливость, сдержанность и т.д.)	50,4	54,7	40,1	45,3
Морально-нравственные качества (честность, чувство долга, порядочность, обязательность и т.д.)	49,2	54,7	40,7	46,2
Стремление к повышению по службе, проявление инициативы и предприимчивости	35,5	43,2	29,1	35,5

Источник / Source: данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020, 2022 г.; расчеты авторов / monitoring data on the quality of the labor potential of the Vologda Region, VolRC RAS, 2020, 2022; authors' calculations.

по данным мониторинга 2022 г. оплачиваемый очередной отпуск не предоставляется 28%, обязательное социальное страхование – 30%, оплата больничного листа – 37%, оплачиваемый отпуск по беременности и родам – 58% работников из данной группы (табл. 2).

Ограничения по социальным гарантиям могут быть весьма чувствительными для данной группы работников, поскольку каждый десятый из них (13% в 2020 г., 9% в 2022 г.) имеет доход ниже прожиточного минимума, а средний уровень их заработной платы почти в 1,5 раза ниже, чем у ра-

ботников с качественной занятостью (по данным на 2020 г. 23644 руб. против 34145 руб.; по данным на 2022 г. 30119 руб. против 42357 руб.). Также существенно реже им удается вести диалог с работодателем как в части отстаивания трудовых прав (48% в 2020 г., 44% в 2022 г.), так и в части улучшения условий труда (46% и 42%, соответственно) без каких-либо последствий.

Социально-демографические характеристики работников, занятость которых является качественной, весьма стабильны в анализируемом периоде. Ядро этой группы (77,5% в 2020 г., 82% в

Удовлетворенность аспектами трудовой жизни среди работников с качественной и некачественной занятостью, % /
Satisfaction with aspects of working life among workers with qualitative and non-qualitative employment, %

Удовлетворены (вполне удовлетворены + скорее да, чем нет) / Satisfied (quite satisfied + more likely yes than no)	Качественная занятость / qualitative employment		Некачественная занятость / non-qualitative employment	
	2020 г.	2022 г.	2020 г.	2022 г.
Условиями труда	77,1	83,2	54,3	63,9
Размером заработной платы	21,4	65,3	27,9	43,9
Соблюдением трудового законодательства	67,9	71,6	42,1	50,2
Взаимоотношениями в трудовом коллективе	77,5	88,1	56,9	66,0
Отношениями с руководством	67,6	80,4	51,0	57,1
Балансом труда и семьи	69,5	81,8	53,8	59,4
Социальной значимостью труда	66,4	80,7	51,3	58,6
Работой в целом, жизнью в целом	82,8	84,2	60,3	66,1
Жизнью в целом	79,8	84,9	65,6	67,5

Источник / Source: данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020, 2022 г.; расчеты авторов / monitoring data on the quality of the labor potential of the Vologda Region, VolRC RAS, 2020, 2022; authors' calculations.

2022 г.) составляют жители двух крупных городов области (Вологды и Череповца), что скорее всего, объясняется более разнообразной отраслевой структурой экономики крупных городов по сравнению с районами области (сфера услуг, финансовый сектор, обрабатывающая промышленность, транспорт и связь и т.д.), а также более высокой конкуренцией за рабочую силу и, как следствие, готовностью работодателей обеспечить гарантированную, стабильную и защищенную трудовую деятельность. Основу этой группы формируют лица с высшим профессиональным образованием (47-48%), тогда как доля лиц со средним и начальным профессиональным образованием заметно меньше (31-32% и 20-22% в 2020-2022 гг.). В силу относительной немногочисленности в выборке когорт молодого (до 30 лет) и старшего (от 50 лет) возраста основная часть работников с качественной занятостью принадлежит к средней возрастной группе (от 30 до 49 лет; 61% в 2020 г., 64% в 2022 г.). При этом отмечается гендерный баланс – в 2020 г. среди таких работников было: 53% мужчин и 47% женщин; в 2022 г. – 50,5% и 49,5%, соответственно. Что касается семейного положения, то качественная занятость в большей степени присуща работникам, состоящим в зарегистрированном браке (64% в 2020 г., 67% в 2022 г.) и имеющим детей (1-2 ребенка – 70 и 72%, соответственно).

Как свидетельствуют данные двух волн мониторинга, на индивидуальном уровне качественная занятость соотносится с более высоким качеством трудового потенциала¹², а также с бо-

¹² Интегральным показателем качества трудового потенциала является социально-профессиональная дееспособность, имеющая сложную иерархическую структуру и вбирающая в себя восемь качественных компонентов первого уровня: физическое и психическое здоровье, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижении.

лее полным использованием интеллектуальных, творческих, коммуникативных, физических, психических и культурно-нравственных качеств в трудовой деятельности (табл. 3). Отметим, что в 2022 г. наблюдается усиление интенсификации трудового процесса, что выражается в увеличении доли работников как с качественной, так и с некачественной занятостью, реализующих накопленный потенциал в полной мере (или на пределе своих возможностей).

Помимо этого работники, чья занятость может быть охарактеризована как качественная, показывают значительно более высокий уровень удовлетворенности большинством аспектов трудовой жизни – от размера заработной платы, условий труда и психологического климата в коллективе до соблюдения трудового законодательства, баланса работы и личной жизни и социальной значимости труда (табл. 4). Работники, находящиеся в условиях качественной занятости, склонны лучше оценивать состояние своего здоровья – более половины из них (52% в 2020 г., 58% в 2022 г.) охарактеризовали его как хорошее и отличное, в отличие от 39% и 46%, соответственно среди работников с некачественной занятостью. Казалось бы, эффекты некачественной занятости должны были проявиться в негативных самосохранительных практиках. Однако они распространены и среди работников с качественной занятостью. В частности, среди них по данным на 2022 г. 76% часто испытывают стрессовые ситуации (77% среди работников с некачественной занятостью) и 87% употребляют алкоголь (78% среди работников с некачественной занятостью); заметно меньше среди них курящих (45% против 55%).

Таблица 5 / Table 5

Трудовые и внутриорганизационные взаимодействия работников разного качества занятости, % / Labor and intra-organizational interactions of employees of different employment quality, %

Критерий / Criterion	Качественная занятость / qualitative employment		Некачественная занятость / non-qualitative employment	
	2020 г.	2022 г.	2020 г.	2022 г.
Соответствие квалификации требованиям рабочих мест	86,3	90,9	65,6	71,5
Наличие подчиненных	23,7	24,9	11,5	10,4
Участие в профсоюзе	33,6	34,0	14,6	10,4
Востребованность в профессии	84,7	86,0	59,8	61,7
Текучесть (меняли место работы за последние 5 лет год)	32,0	34,3	44,6	43,0

Источник / Source: данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020, 2022 г.; расчеты авторов / monitoring data on the quality of the labor potential of the Vologda Region, VolRC RAS, 2020, 2022; authors' calculations.

Таблица 6 / Table 6

Трудовая активность работников с качественной и некачественной занятостью, 2022 г., % / Labor activity of employees with qualitative and non-qualitative employment, 2022 г., %

Характеристика трудовой активности / Labor activity characteristics	Вариант ответа / Answer	Качественная занятость / qualitative employment	Некачественная занятость / non-qualitative employment
Сдача работы с первого предъявления с высоким качеством (оценкой), без замечаний	Часто бывает	62,1	50,3
Выполнение норм выработки (планов, нормированных заданий) на 100% – делаю ровно столько, сколько требуют		74,6	55,7
Перевыполнение норм выработки (планов, нормированных заданий) более чем на 100% (делаю больше, чем требуют)		63,3	47,7
Подача рационализаторских предложений, предложений по улучшению работы в цехе, отделе (классе) и т.д.		28,4	18,5
Невыполнение норм выработки (планов, нормированных заданий), делаю меньше, чем от меня требуют	Совсем не бывает	66,5	48,7
Срывы в работе: по Вашей вине случались аварии, простаивало оборудование, допускались ошибки в документации, управленческие и т.д.		76,7	64,2
Опоздания, прогулы, уход с работы раньше времени		76,3	67,5

Источник / Source: данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020, 2022 г.; расчеты авторов / monitoring data on the quality of the labor potential of the Vologda Region, VolRC RAS, 2020, 2022; authors' calculations.

Качественная занятость заметно проявляется в трудовых и внутриорганизационных взаимодействиях (табл. 5). Как следует из полученных данных чаще обеспечивается соответствие квалификации требованиям рабочих мест (отличия в оценках по состоянию на 2022 г. составляют 19 п.п.), имеются подчиненные (на 14,5 п.п.) и членство в профсоюзе (на 23 п.п.), существенно выше субъективное восприятие востребованности профессии (на 24 п.п.), а также ощутимо ниже частота смены места работы за последние 5 лет (на 9 п.п.).

На организационном уровне качество занятости позитивно сказывается на показателях трудовой активности работников (табл. 6). Они чаще, чем работники с некачественной занятостью, выполняют нормы выработки (75% против 56% по данным на 2022 г.) и сдают работу высокого качества с первого предъявления (62% против 50%), а также реже срывают производственные планы (77% работников с качественной занятостью отметили, что такого совсем не бывает, против 64% среди работников с некачественной занятостью)

и допускают опоздания и прогулы (76% против 67,5% соответственно).

Последние годы (2020–2022 гг.) ознаменовались затяжным периодом социально-экономической нестабильности, что неизбежно отразилось на хозяйственной деятельности предприятий и социально-трудовых отношениях. В этих условиях работодатели вынуждены идти на непопулярные меры по оптимизации затрат на содержание персонала. Соответственно, работники сталкиваются с различного рода негативными изменениями в занятости. Как показывает мониторинг, эти процессы коснулись обеих групп работников (табл. 7). При этом в условиях некачественной занятости подверженность работников рискам ухудшения социально-трудовых отношений была выше.

Вместе с тем часть работников, занятость которых можно охарактеризовать как качественную, также вынуждены были перейти на сокращенное рабочее время (15% в 2020 г., и 10% в 2022 г.), уйти в неоплачиваемый отпуск (11% и 6%, соответственно), сталкивались с задержкой выплат (4% и 2,5%) и нарушением трудовых прав (9% и 4%).

Таблица 7 / Table 7

Распределение ответов на вопрос «Случались ли с Вами за последние 12 месяцев следующие события по основному месту работы» (вариант ответа «да»)*, % / Distribution of answers to the question «Have the following events happened to you in the last 12 months at your main place of work» (answer option «yes»), %

Ситуации / Situations	Качественная занятость / qualitative employment		Некачественная занятость / non-qualitative employment	
	2020 г.	2022 г.	2020 г.	2022 г.
Испытывали чувство беспокойства из-за угрозы потерять работу	16,4	8,4	24,2	13,4
Пришлось перейти на сокращенное рабочее время	15,3	9,8	18,8	15,5
Были вынуждены уйти в неоплачиваемый отпуск	10,7	5,6	16,3	8,2
Постоянно сталкивались с нарушением трудовых прав	9,2	4,2	14,6	8,2
Работали в условиях отсутствия прозрачности при начислении заработной платы	8,4	7,4	11,7	9,1
Регулярно сталкивались с задержкой и невыплатой заработной платы	3,8	2,5	7,3	8,2

* Ранжировано по столбцу «Качественная занятость», 2020 г.

Источник / Source: данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020, 2022 г.; расчеты авторов / monitoring data on the quality of the labor potential of the Vologda Region, VolRC RAS, 2020, 2022; authors' calculations.

Таблица 8 / Table 8

Намерения работников в профессиональной и личной жизни (вариант ответа «это входит в мои планы»), 2022 год, % / Employees' intentions in professional and personal life (answer option «this is part of my plans»), 2022, %

Намерение / Intention	Качественная занятость / qualitative employment	Некачественная занятость / non-qualitative employment
Трудовая жизнь / Working life		
Стать высококлассным специалистом, с которым считаются мои коллеги	49,8	35,9
Продвинуться по службе, сделать карьеру	47,5	30,6
Добиться высокого материального положения (возможно богатства, если удастся)	44,9	38,0
Повысить уровень своих знаний, стать эрудированным человеком	41,5	29,1
Заняться (продолжать заниматься) творческим трудом (писать книги, изобретать и т.д.)	18,9	13,5
Заняться предпринимательской деятельностью, открыть свое дело, стать фермером и т.д.	18,3	17,6
Повседневная жизнь / Everyday life		
Укрепить свою нервную систему	47,0	35,8
Подлечиться, поправить свое здоровье	46,3	40,1
Расширить круг общения, обзавестись большим числом друзей, знакомых	43,9	25,1
Повысить свой культурный уровень	36,5	22,4
Занять высокое положение в обществе	23,8	16,6
Добиться общественного признания (получить награды, знаки отличия)	23,6	16,5
Заняться общественно-политической деятельностью	10,2	8,4

Источник / Source: данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020, 2022 г.; расчеты авторов / monitoring data on the quality of the labor potential of the Vologda Region, VolRC RAS, 2020, 2022; authors' calculations.

Кроме того, часть из них испытывала тревогу из-за угрозы устойчивости занятости и возможного увольнения (16% в 2020 г. и 8% в 2022 г. по сравнению с 24% и 13% соответственно среди работников с некачественной занятостью).

Весьма важным аспектом занятости является мотивация работников к трудовой деятельности. Согласно исследованию, в обеих группах работников преобладают инструментальные (материальные и сопряженные с ними) ценности (рис. 2). Работники воспринимают работу, в первую очередь, как способ прокормить себя и семью, заработать денег, достичь успеха. Терминальные мотивы по типу «получить новые знания», «заслужить ува-

жение» и проч. играют заметно меньшую роль в трудовом поведении населения. Другими словами, в условиях нестабильности внешней среды для работников ведущими являются потребности в безопасности и материальной защищенности. Однако следует отметить, что у работников с качественной занятостью инструментальные и терминальные мотивы выражены сильнее, в том числе терминальный мотив «реализовать себя как личность» (81% против 58% среди работников с некачественной занятостью). Отсюда можно предположить, что устойчивая и защищенная занятость способствует более разностороннему развитию личности.

Специфика занятости отражается и на жизненных намерениях работников (табл. 8). Устремления в условиях качественной занятости, направлены не только на высокое материальное положение (45% и 38% среди работников с некачественной занятостью), но в гораздо большей степени на карьерное продвижение (47,5% против 31%), высокий профессиональный статус (50% против 36%), повышение уровня знаний (41,5% против 29%).

Следует отметить, что повседневные намерения работников с качественной занятостью более выражены и разнообразны, нежели в другой группе. Так, они в гораздо большей степени стремятся расширить круг общения, повысить культурный уровень и добиться общественного признания. Работники с некачественной занятостью в основном ориентированы на самосохранительные практики. Полученные результаты наглядно показывают, насколько характеристики занятости влияют не только на трудовые, но и на повседневные практики населения.

ВЫВОДЫ

В настоящем исследовании предпринята попытка обобщить теоретико-методологические положения, связанные с изучением качества занятости населения, и выявить ее характерные особенности в условиях нестабильного социально-экономического развития 2020–2022 гг., базируясь на материалах региональных социологических исследований, проведенных в Вологодской области.

Показано, что в научном дискурсе наблюдается многообразие взглядов на качество занятости и его структурные компоненты. Как правило, его трактуют как состояние трудовой деятельности индивида, позволяющее ему в полной мере реализовывать свои потребности в трудовом процессе. Обосновано, что основу качественной занятости формируют базовые правовые и экономические институции – регулярность занятости, официальное трудоустройство, основные социальные гарантии, возможность диалога с работодателем, уровень заработной платы выше прожиточного минимума, способствующие более полной реализации работниками их трудового потенциала и достижению ими определенного уровня материального благополучия.

Предложены методика и инструментарий анализа качественной занятости с выделением и обоснованием состава показателей, отражающих в общем виде состояние гарантированного и защищенного труда. Проведена оценка каче-

ства занятости населения Вологодской области в кризисных условиях с использованием авторского инструментария. Показано, что динамика качества занятости в Вологодской области имеет умеренный положительный тренд, но в то же время сопряжена с некоторыми проблемами, острота проявления которых накладывается на кризисные условия последних лет.

Выделенные нами критерии качественной занятости (постоянная занятость, бессрочный трудовой договор, наличие хотя бы одной из отобранных базовых социальных гарантий, возможность ведения диалога с работодателем без угрозы увольнения или наказания, заработная плата более 1,75 ПМ) охватывают каждого четвертого работника региона (26–28%), при этом доля работников с качественной занятостью за период наблюдения не изменилась.

Выявлено, что работники с некачественной занятостью в большинстве своем также имеют постоянную работу, но менее 60% из них работают в рамках бессрочного трудового договора, ограничены по базовым социальным гарантиям (оплачиваемый очередной отпуск не предоставляется 28%, обязательное социальное страхование – 30%, оплата больничного листа – 37%, оплачиваемый отпуск по беременности и родам – 58% работников из данной группы), а диалог (в части отстаивания трудовых прав, улучшения условий труда и т.п.) с работодателем может обернуться для них негативными последствиями.

Показатели воспроизводства рабочей силы свидетельствуют о том, что качественная занятость соотносится с более высоким качеством трудового потенциала, с более полным использованием интеллектуальных, творческих, коммуникативных, физических, психических и культурно-нравственных качеств в трудовой деятельности. Данные закономерности практически проявляются в том, что работники с качественной занятостью чаще выполняют нормы выработки и сдают работу с первого предъявления, реже срывают производственные планы и допускают опоздания и прогулы. Также эта группа работников показывает значительно более высокий уровень удовлетворенности большинством аспектов трудовой жизни, для них более характерно соответствие квалификации требованиям рабочих мест, менее – частота смены места работы.

Качественная занятость соотносится как с результативным трудовым поведением, так и с позитивными повседневными практиками населения. Работники с качественной занятостью в большей

степени ориентированы на карьерное продвижение, высокий профессиональный статус, повышение уровня знаний, а также стремятся расширить круг общения, повысить культурный уровень и добиться общественного признания.

В то же время, несмотря на положительные характеристики здоровья работников с качественной занятостью, среди них также распространены негативные самосохранительные практики (курение, употребление алкоголя, высокая подверженность стрессам). Наряду с этим, на всех группах работающего населения отразилась нестабильность социально-экономической ситуации, связанной с ограничениями пандемии COVID-19. В частности, даже несмотря на условия качественной занятости, работники были вынуждены уйти в неоплачиваемый отпуск или перейти на сокращенное рабочее время, сталкивались с задержкой выплат и нарушением трудовых прав. Однако число таких работников заметно меньше тех, кто работал в условиях некачественной занятости.

Актуальность изучения качества занятости и формирования механизмов для его обеспечения на рабочих местах обусловлены необходимостью достижения приоритетных национальных целей развития российского государства¹³, а именно

¹³ О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года: Указ Президента РФ от 21.07.2020. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/63728>

обеспечение достойного труда, повышение производительности труда и качества жизни населения. Для обеспечения качественной занятости работников требуются усилия государства, бизнеса (работодателей), общественных и образовательных организаций, научно-исследовательских учреждений. Результаты проведенного исследования имеют практическую ценность для перечисленных выше субъектов. Так, выделение группы работников с признаками качественной занятости позволяет углубить понимание специфики ее содержания и соответствующих экономических и социальных эффектов в современных российских реалиях. Разработанный инструментарий будет способствовать дальнейшему развитию исследований в направлении уточнения понятийного конструкта «качество занятости», что позволит проследить динамику и выделить его устойчивые признаки. Выводы о характеристиках качественной занятости в условиях нестабильности могут быть полезны для определения групп работников, подверженных риску некачественной занятости, т. е. исключенности из процесса гарантированного и защищенного труда, формулирования актуальных социальных программ и принятия управленческих решений по улучшению социально-трудовых отношений на локальном и региональном уровнях.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- Horton J., Kerr W. R., Stanton C. Digital Labor Markets and Global Talent Flows. Harvard Business School Working Paper, 2017:44. URL: https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/17-096_813abb74-09c5-4ea6-989f-5ef03b2d7f31.pdf (дата обращения: 11.04.2023)
- Бобков В.Н. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения. *Народонаселение*. 2019;22(2):91–104. DOI: 10.19181/1561-7785-2019-00018.
- Одинцова Е.В. Реализация трудового потенциала работников в качестве их занятости и уровне жизни домохозяйств. *Уровень жизни населения регионов России*. 2023;19(1):99–111. DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_1_8_99_111.
- Баймурзина Г.Р. Качество занятости в оценках участников регионального рынка труда. *Семиотические исследования*. 2021;1(4):82–94. DOI: 10.18287/2782-2966-2021-1-4-82-94.
- Баймурзина Г.Р. Обеспечение качества занятости как императив будущего сферы труда. *Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие: Сборник статей Международного форума «Будущее сферы труда: достойный труд для всех»*. Уфа: Мир Печати, 2019;76–79.
- Сальникова И.Н. Качество занятости населения – желаемое и действительное. *Человек и труд*. 2007;(6):76–78.
- Крутова О.С. Типология качества занятости в условиях формирования института рынка труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук (08.00.01). Петрозаводск, 2006;16 с.
- Бабышев В.Ю., Барышева Г.А., Чан Н.Т.Б., Бинь Д.Т. Влияние характера занятости на качество трудовой жизни. *Вестник Томского государственного университета. Экономика*. 2021;(54):170–188. DOI: 10.17223/19988648/54/9.
- Стукен Т.Ю. Качество занятости выпускников на региональных рынках труда. *Вестник Кемеровского государственного университета*. 2018;(1):33–39. DOI:10.21603/2078-8975-2018-1-33-39.
- Дёмин А.Н. Способ измерения качества занятости. *Психология сегодня: актуальные исследования и перспективы: Материалы Всероссийского психологического форума: в 2 т. Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2022;1:227–230.*
- Баймурзина Г.Р., Валиахметов Р.М., Колосова Р.П. Реализация принципов концепции достойного труда в России региональный аспект (на примере Республики Башкортостан). Уфа: Гилем; 2012. 216 с.
- Баймурзина Г.Р., Мирзабалаева Ф.И. Индекс эффективности реализации трудового потенциала как показатель качества социально-трудовой среды (региональный аспект). *Проблемы развития территории*. 2017;(2):106–123.
- Баскакова М.Е., Соболева И.В. Малый бизнес: качество занятости и соблюдение трудовых прав. *Россия и современный мир*. 2017;(2):57–74.
- Вередюк О.В. Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворенности работой. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*. 2018;(3):306–323. DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.16.

15. Легчилина Е.Ю. Методология оценки качества трудовой жизни и социально-трудовых отношений. *Фундаментальные исследования*. 2018;(7):105–110.
16. Фокин В.Я. Влияние территориальной дифференциации качества и защищенности занятости населения на сжатие пространства сельских территорий Пермского края. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2013;6:153–166.
17. Жук С.С. Исследование качественных характеристик занятости: чем довольны и к чему стремимся? *European Social Science Journal*. 2015;(6):82–88.
18. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Бобков Н.В. Влияние уровня и качества занятости в поколенных группах на распределение трудоспособного населения по душевым денежным доходам. *Социально-трудовые исследования*. 2021;(3):8–20. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-8-20.
19. Серезкина Е.В. Управление стрессом на рабочем месте: организационный подход. *Российский журнал менеджмента*. 2019; 17(2), 233–250. <https://doi.org/10.21638/spbu18.2019.205>
20. Gallie D. *The Quality of Work: Concepts and Theory*. Nuffield College, University of Oxford, 2015.
21. Бобков В.Н., Бобкова Т.Е. [и др.] *Уровень и качество жизни населения России: от реальности к проектированию будущего*. М.: ФНИСЦ РАН; 2022. 274 с.
22. Колосова Р.П., Разумова Т.О. Человеческое развитие и эффективная занятость. *Уровень жизни населения регионов России*. 2012;(4):116–121.
23. Аранжин В.В. Глобальные тренды и тенденции в области занятости. *Экономика труда*. 2019;6(4):1353–1372. DOI: 10.18334/et.6.4.41195.
24. Баймурзина Г.Р. Качество занятости как индикатор модернизированности региона. *Динамика социальной трансформации российского общества: региональные аспекты: материалы V Тюменского международного социологического Форума*. Тюмень, 2017;971–976.
25. Hammer L.B., Zimmerman K.L. Quality of work life. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Maintaining, expanding, and contracting the organization* (ed S. Zedeck). American Psychological Association, 2011;3:399–431. DOI: 10.1037/12171-011.
26. Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. *Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. Paris, 2015:174. 52 p.
27. Dahl S.-A., Nesheim T., Olsen K.M. *Quality of work – concept and measurement: Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe*. Edinburgh, 2009. 28 p.
28. Kalleberg A.L. *Measuring Precarious Work / A Working Paper of the EInet Measurement Group*. November 2014. URL: https://ssascholars.uchicago.edu/sites/default/files/einet/files/einet_papers_kalleberg.Pdf
29. Попов А.В. Распространение неустойчивой занятости как ограничитель экономического роста России. *Научные труды Вольного экономического общества России*. 2018;212(4):270–293.
30. Бобков В.Н., Колмаков И.Б. Выявление социальной структуры и неравенства распределения денежных доходов населения Российской Федерации. *Экономика региона*. 2017;13(4):971–984. DOI: 10.17059/2017-4-1.

REFERENCES

1. Horton J., Kerr W. R., Stanton C. *Digital Labor Markets and Global Talent Flows*. Harvard Business School Working Paper, 2017:44. URL: https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/17-096_813abb74-09c5-4ea6-989f-5ef03b2d7f31.pdf (accessed on 11.04.2023)
2. Bobkov V.N. Precarious employment in the Russian Federation: the state and directions of reduction. *Narodonaselenie = Population*. 2019;(2):91–104. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00018. (In Russ.).
3. Odintsova E.V. Realization of the labor potential of employees in the quality of their employment and the standard of living of households. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(1):99–111. DOI 10.52180/1999-9836_2023_19_1_8_99_111. (In Russ.).
4. Baimurzina G.R. The quality of employment in the assessments the regional labor market participants. *Semioticheskie issledovaniya = Semiotic Studies*. 2021;1(4):82–94. DOI: 10.18287/2782-2966-2021-1-4-82-94. (In Russ.).
5. Baimurzina G.R. Ensuring quality of employment as an imperative for the future world of work. *The Future of Work: Global Challenges and Regional Development: Proceedings of the International Forum "The Future of Work: Decent Work for All"*. Ufa. 2019;76–79. (In Russ.).
6. Salnikova I.N. The quality of employment of the population is desired and actual. *Chelovek i trud = Man and Labor*. 2007;(6):76–78. (In Russ.).
7. Krutova O.S. Typology of the quality of employment in the conditions of the formation of the institution of the labor market: author. dis. cand. economy Sciences (08.00.01). *Petrozavodsk*, 2006:16. (In Russ.).
8. Babyshev V.Yu., Barysheva G.A., Tran N.T.B., Binh D.T. Impact of the nature of employment on the quality of working life. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika = Tomsk State University Journal of Economics*. 2021;(54):170–188. DOI: 10.17223/19988648/54/9 (In Russ.).
9. Stuken T.Yu. The Quality of Employment of Graduates on Regional Labour Markets. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic Sciences*. 2018;(2):33–39. DOI: 10.21603/2500-3372-2018-2-33-39. (In Russ.).
10. Demin A.N. A way to measure the quality of employment. *Psychology today: current research and prospects: Proceedings of the All-Russian Psychological Forum*. Yekaterinburg: Publishing House of the Ural University, 2022;1:227–230. (In Russ.).
11. Baimurzina G.R., Valiakhmetov R.M., Kolosova R.P. Implementation of the principles of the concept of decent work in Russia is a regional aspect (on the example of the Republic of Bashkortostan). Ufa: Gilem; 2012. 216 p. (In Russ.).
12. Baimurzina G.R., Mirzabalaeva F.I. Labor potential implementation efficiency index as an indicator of the quality of the social and labor environment (regional aspect). *Problemy razvitiya territorii = Problems of Territory's Development*. 2017;(2):106–123. (In Russ.).
13. Baskakova M.E., Soboleva I.V. Employment quality and observance of labour rights in the sphere of small business. *Rossiya i sovremenniy mir = Russia and the Contemporary World*. 2017;(2):57–74. (In Russ.).
14. Veredyuk O.V. Quality of youth employment in Russia: analysis of job satisfaction assessments. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2018;(3):306–323. DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.16. (In Russ.).
15. Legchilina E.Yu. The methodology of evaluation of the quality of working life and labour relations. *Fundamental'nye issledovaniya = Fundamental Research*. 2018;(7):105–110. (In Russ.).

16. Fokin V.Y. Impact of the geographical differentiation of the quality and security of population employment on the territorial shrinkage in Perm Krai rural areas. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz = Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2013;(6):136–147. (In Russ.).
17. Zhuk S.S. Research of employment qualitative characteristics: what we are satisfied with and what do we strive for? *European Social Science Journal*. 2015;(6):82–88. (In Russ.).
18. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Bobkov N.V. The impact of the level and quality of employment in generational groups on the distribution of the working-age population by per capita income. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya = Social and Labor Research*. 2021;(3):8–20. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-8-20. (In Russ.).
19. Serezhkina E.V. Upravlenie stressom na rabochem meste: organizacionnyj podhod. *Rossiiskij zhurnal menedzhmenta = Russian Management Journal*. 2019; 17(2), 233–250. <https://doi.org/10.21638/spbu18.2019.205> (In Russ.).
20. Gallie D. *The Quality of Work: Concepts and Theory*. Nuffield College, University of Oxford, 2015.
21. Bobkov V.N., Bobkova T.E. [et al.] The level and quality of life of the population of Russia: from reality to the design of the future. Moscow: FNISTs RAN; 2022. 274 p. (In Russ.).
22. Kolosova R.P., Razumova T.O. Human development and effective employment. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2012;(4):116–121. (In Russ.).
23. Aranzhin V.V. Globalnye trendy i tendentsii v oblasti zanyatosti. *Ekonomika truda = Russian Journal of Labor Economics*. 2019;6(4):1353–1372. DOI: 10.18334/et.6.4.41195. (In Russ.).
24. Baimurzina G.R. The quality of employment as an indicator of the region's modernization. *Dynamics of social transformation of Russian society: Regional aspects: Proceedings of the V Tyumen International Sociological Forum*. Tyumen. 2017;971–976.
25. Hammer L.B., Zimmerman K.L. Quality of work life. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Maintaining, expanding, and contracting the organization* (ed S. Zedeck). American Psychological Association, 2011;3:399–431. DOI: 10.1037/12171-011.
26. Cazes S., Hijzen A., Saint-Martin A. *Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. Paris, 2015:174. 52 p.
27. Dahl S.-A., Nesheim T., Olsen K.M. Quality of work – concept and measurement: Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe. Edinburgh, 2009. 28 p.
28. Kalleberg A.L. *Measuring Precarious Work / A Working Paper of the EINet Measurement Group*. November 2014. URL: https://ssascholars.uchicago.edu/sites/default/files/einet/files/einet_papers_kalleberg.Pdf
29. Popov A.V. The expansion of precarious work as a constraint on Russia's economic growth. 2018;212(4):270–293. *Nauchnye trudy Vol'nogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii = Scientific Works of the Free Economic Society of Russia*. 2018;212(4):270–293. (In Russ.).
30. Bobkov V.N., Kolmakov I.B. Identifying the social structure and the inequality in monetary income of Russian population. *Ekonomika regiona = Economy of Regions*. 2017;13(4):971–984. DOI: 10.17059/2017-4-1. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Галина Валентиновна Леонидова – кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией исследования проблем развития трудового потенциала, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук», Вологда, Россия

Galina V. Leonidova – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Leading Researcher, Head of the Labor Potential Development Research Laboratory, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russia
<https://orcid.org/000-0003-0361-2099>
galinaleonidova@mail.ru



Галина Вадимовна Белехова – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник лаборатории исследования проблем развития трудового потенциала, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук», Вологда, Россия

Galina V. Belekova – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher of the Labor Potential Development Research Laboratory; Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-6373-9043>
belek-galina@yandex.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 25.04.2023; после рецензирования 04.05.2023, принята к публикации 05.05.2023.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 25.04.2023; revised on 04.05.2023 and accepted for publication on 05.05.2023.

The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-87-99

УДК 331.5.024.54

JEL 53

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Л.Г. Миляева

Бийский технологический институт (филиал)

ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»

Бийск, Россия

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования сопряжена с проблематикой неудовлетворительной (неполной и неэффективной) реализации стратегии развития предприятия из-за ее неприятия определенной частью трудового коллектива. **Цель** исследования: проанализировать причины и определить направления решения обозначенной проблемы. В работе обосновывается правомерность позиционирования стратегии развития предприятия как совокупности однонаправленных, но вместе с тем отдельных векторов стратегического развития (ВСП), различающихся уровнем восприятия (одобрения) работников и совокупностью трудовых функций. Выдвигается основная **гипотеза**, согласно которой дифференциация, с одной стороны, ВСП (по содержанию и сложности функционала), а, с другой стороны, наемных работников (по уровню стратегической мотивации и типу стратегической гибкости рабочей силы) обуславливает возможность оптимального совмещения трудовых функций и исполнителей, а, следовательно, безусловного достижения стратегических целей и задач. Детально проработаны вопросы методологии развития понятийного аппарата социально-трудовой сферы (определены типы стратегической гибкости рабочей силы, стратегической мотивации и мотивограмм работника и т.д.). На условных примерах продемонстрирована эффективность авторского методического инструментария, объединяющего ряд профильных **методик**: типологизации стратегической гибкости рабочей силы; диагностики уровня стратегической мотивации работника (персонала) предприятия с использованием «Анкеты ВНГ (восприятие, намерение, готовность)»; разработки внутрифирменной модели стратегической занятости (ВФМСЗ); формирования «Карты соотношения стратегической значимости работников предприятия»; обоснования индивидуальных коэффициентов стратегической значимости работников в соответствии с параметрами персональных мотивограмм. Сделаны **выводы** о целесообразности внедрения предложенного методического инструментария в практику стратегического управления персоналом предприятия.

Ключевые слова: вектор стратегического развития (ВСП); типы стратегической гибкости рабочей силы; стратегическая мотивация работника; персональные стратегические мотивограммы; внутрифирменная модель стратегической занятости (ВФМСЗ); понятийный аппарат; методический инструментарий.

Для цитирования: Миляева Л.Г. Теоретико-методические аспекты стратегического управления персоналом предприятия. *Социально-трудовые исследования*. 2023;51(2):87-99. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-87-99.

ORIGINAL PAPER

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF STRATEGIC PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

L.G. Milyaeva

Biysk Institute of Technology (Branch) Polzunov Altai State

Technical University

Biysk, Russia

ABSTRACT

The relevance of the article is associated with the problems of unsatisfactory (incomplete and ineffective) implementation of the company's development strategy due to its rejection by a certain part of employees. **The purpose** of the article is to analyze the causes and find ways for solving the indicated problem. The paper substantiates the legitimacy of positioning the company's development strategy as a set of unidirectional but at the same time separate strategic development vectors (HRV) that differ in the level of perception (approval) of employees and the set of labor functions. The main **hypothesis** is put forward, according to which the differentiation, on the one hand, of the HRV (in terms of the content and complexity of the functionality), and, on the other hand, of employees (in terms of strategic motivation and the type of strategic flexibility of the labor force) determines the possibility of optimal combination of labor functions and performers, and, therefore, unconditional achievement of strategic goals and objectives. The questions of the methodology for the development of the conceptual apparatus of the social and labor sphere have been worked out in detail (the types of strategic flexibility of the workforce, strategic motivation and employee motivograms, etc., have been determined). Conditional examples demonstrate the effectiveness of the author's methodological tools, combining a number of specialized **methods**: a typology of the strategic flexibility of labor; assessment of the level of strategic motivation of an employee (personnel) of an enterprise using the "HRV Questionnaire (perception, intention, readiness)";

development of an in-house strategic employment model (WFMSZ); formation of the “Map of the ratio of the strategic importance of employees of the enterprise”; substantiation of individual coefficients of the strategic importance of employees in accordance with the parameters of personal motivograms. **The conclusions** are made about the advantages of introducing the proposed methodological tools into the practice of strategic personnel management of the enterprise.

Keywords: strategic development vector (HRV); types of strategic labor flexibility; strategic employee motivation; personal strategic motivograms; in-house strategic employment model (WFMSZ); conceptual apparatus; methodological tools.

For citation: Milyaeva L.G. Theoretical and methodological aspects of strategic personnel management of the enterprise. *Social and Labor Research*. 2023;51(2):87-99. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-87-99.

ВВЕДЕНИЕ

Трансформационные процессы, охватившие в последние годы российскую экономику, обусловили потребность в поиске новых управленческих рычагов и стратегических ориентиров на уровне хозяйствующих субъектов (предприятий, организаций). Не секрет, что динамичная корректировка стратегических атрибутов предприятия – целей, задач, установок, программ и т.д. (назовем их векторами стратегического развития, сокращенно – ВСР) нередко не находит адекватного отклика со стороны наемных работников. Неприятие какого-то ВСР отдельными работниками или частью трудового коллектива является серьезным препятствием для его успешной реализации. Равно, как и одобрение (положительное восприятие) персоналом предприятия другого ВСР служит своеобразным гарантом выполнения поставленных целей и задач.

В этой связи представляется, что:

- стратегию развития любого предприятия правомерно рассматривать как совокупность односторонне направленных, то есть, соподчиненных единой ключевой цели, но в то же время самостоятельных векторов стратегического развития;
- степень восприятия каждого ВРС у отдельных работников различна (одни ВРС он полностью одобряет, другие – категорически отвергает, к третьим – «нейтрален»);
- обозначенные дифференциации (с одной стороны, векторов стратегического развития предприятия, с другой, степени их одобрения / неодобрения персоналом) могут стать основой для нового подхода к управлению трудовыми ресурсами, базирующегося на принципе стратегической дифференциации.

Специфика трудового ресурса заключается в том, что одной профессионально-квалификационной пригодности наемной рабочей силы недостаточно для успешной реализации того или иного функционала. В отличие от финансовых, технико-технологических, производственных, информационных, транспортных, инфраструк-

турных и других ресурсов, которым достаточно быть в наличии и соответствовать заданным критериям, персонал предприятия должен не только «мочь» (т.е. обладать адекватной производственному потенциалу рабочей силой), но и «желать» заниматься данной трудовой деятельностью, обладая, в известной степени, необходимой для этого мотивацией. Иными словами, профессионально-квалификационная пригодность работника к определенному функционалу (конкретным трудовым функциям) не идентична готовности к его реализации (выполнению указанных трудовых функций). Следствием расхождения степеней «пригодности» и «готовности» работника (персонала предприятия) к выполнению определенных трудовых функций нередко выступают различные формы оппортунистического поведения [1-2].

Таким образом, стратегическая дифференциация персонала предприятия, нацеленная на обеспечение каждого ВСР оптимальным (наиболее пригодным и готовым к выполнению стратегического функционала) трудовым ресурсом, сопряжена с изучением гибкости рабочей силы и специфической (стратегической) мотивации работников.

ГИБКОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ: ТИПОВОЙ ПОДХОД

Традиционно гибкость (эластичность) рабочей силы рассматривается с нескольких позиций: как элемент, противостоящий действию дестабилизирующих факторов; как некая «избыточность» (резервный запас) в отношении качества рабочей силы; как адаптационное условие предприятия к меняющейся конъюнктуре рынка и т.д. Все вышеуказанные трактовки тесно взаимосвязаны, объективно правомочны и ситуационно значимы. Представляется, что в кризисных экономических условиях гибкость рабочей силы идентифицируется с ее адаптационным потенциалом к различным дестабилизирующим факторам. На протяжении нескольких десятилетий исследователи [3] выделяют три основных дестабилизирующих фактора производственно-трудовой сферы:

1. Колебания объемов производства, в том числе:

1.1. Колебания пропорциональные (сопоставимые по величине) и однонаправленные по всему товарному ассортименту фирмы, следствием которых выступают однозначные изменения, сопряженные либо с сокращением, либо с увеличением совокупной и структурированной по профессиональным группам потребности в рабочей силе. При этом наблюдаются незначительные изменения в профессиональной структуре. Формой адаптации рабочей силы предприятия к данному дестабилизирующему фактору является пропорциональная количественная гибкость, сопряженная с увольнением «лишних» или наймом «со стороны» недостающих работников.

1.2. Колебания непропорциональные, но однонаправленные, приводящие к однозначному (снижению или увеличению) изменению совокупной потребности, к однозначным, но не сопоставимым изменениям потребностей в разрезе профессий и к неоднозначным профессионально-структурным изменениям рабочей силы предприятия. При этом формой адаптации рабочей силы к меняющейся среде выступает дифференцированная в разрезе профессиональных групп количественная гибкость.

1.3. Колебания непропорциональные и разнонаправленные, следствием которых являются неоднозначные изменения совокупной и структурированных потребностей в рабочей силе, которым присуща преимущественно дифференцированная количественная гибкость, но частично возможна и функциональная адаптация.

2. Диверсификация производства (одновременное развитие многих, не связанных друг с другом видов производства, модернизация товарного ассортимента предприятия), неизбежно приводящая к трансформации профессиональной структуры, а также к возможному изменению совокупного объема производства. Гипотетически, в данном случае возможна реализация обеих основных форм гибкости рабочей силы (функциональной и численной), соотношение между которыми определяется сложившимися обстоятельствами. В случае существенного изменения специализации (соответственно, структуры рабочих мест) и незначительного изменения совокупного объема производства доминирующей будет функциональная адаптация рабочей силы, сопряженная с высокой межпрофессиональной мобильностью. Представляется, что при реализации противоположных обстоятельств повысится уровень количественной гибкости, связанной с оптимизацией числа работников (при-

чем, не только посредством увольнения или найма, а возможно с применением новых технологий управления, таких как лизинг, аутсорсинг или аутстаффинг персонала).

3. Внедрение инноваций (технологических и/или продуктовых), ожидаемыми последствиями которого могут стать изменения квалификационно-профессиональной структуры и совокупного объема производства. При этом гипотетически возможными формами адаптации персонала к дестабилизирующему фактору являются функциональная и численная гибкость рабочей силы.

Таким образом, адаптацией рабочей силы наемных работников к воздействию любого дестабилизирующего фактора выступают две ее основные формы (функциональная и количественная гибкость), соотношение между которыми определяется сложившимися обстоятельствами.

Для лучшего понимания сущностных основ анализируемого понятия представляется целесообразным разграничить адаптационные факторы индивидуальной (работника) и совокупной (персонала предприятия) рабочей силы (СРС). Как известно, СРС, определяемая суммированием индивидуальной, обладает и количественной, и функциональной гибкостью.

Рабочая сила работника (РСР) представляет совокупность его физических, духовных и интеллектуальных способностей, используемых в трудовом процессе. РСР нельзя сократить или увеличить, поскольку ее обладателем является конкретный человек. Иными словами, рабочая сила работника априори не может характеризоваться численной гибкостью. Для оценки качества РСР используется относительный оценочный показатель – уровень конкурентоспособности, отражающий степень соответствия параметрических характеристик рабочей силы (таких как, уровень квалификации и профильность образования, возраст, состояние здоровья и т.д.) требованиям конкретного рабочего места, обусловленным его производственным потенциалом. Уровень конкурентоспособности РСР может оцениваться по типовой методике [4], гипотетически меняясь в диапазоне от 0,20 до 1,00. Представляется, что единичный уровень конкурентоспособности означает абсолютное (сто процентное) соответствие параметрических характеристик РСР требованиям конкретного типа рабочих мест (то есть, требованиям текущей занятости работника). Если дестабилизирующие воздействия сопряжены с сокращением данного типа рабочих мест, работники с единичным и близким к нему уровнем

конкурентоспособности сохраняют текущую занятость. Очевидно, что адаптация затронет таких работников только в случае полной ликвидации «их» рабочих мест, что может быть следствием коренной реконструкции производства, но не дестабилизирующих факторов. Закономерно возникает вопрос о соотношении уровня конкурентоспособности и функциональной гибкости РСР, обеспечивающей работнику возможность межпрофессиональной мобильности и трансформированной (на другом рабочем месте) занятости. Нужна ли функциональная гибкость (в виде «потенциального запаса» смежных и/или дополнительных профессий) высококонкурентному в специализированной трудовой сфере работнику? И нужен ли предприятию работник, вынужденный в силу сложившихся обстоятельств (дестабилизирующих факторов) воспользоваться «запасом профессий», не имея в смежной сфере должной квалификации и практического опыта? Представляется, чтобы обеспечивать де-факто функциональную гибкость РСР, смежные и/или дополнительные профессии должны представлять не «потенциальный запас», а «мобилизационный резерв» рабочей силы, подлежащий регулярному использованию. Примером может служить, например, ситуация середины 90-х с персоналом оборонных предприятий, когда высококвалифицированные кадровые рабочие превращались в «универсалов», вынужденных осваивать «диверсификационный функционал», необходимый для выполнения динамично меняющегося госзаказа.

Необходимо подчеркнуть, что кадровая политика «оборонки» тех лет была нацелена на сохранение «кадрового ядра» любой ценой, включая обучение дополнительным и смежным профессиям за счет предприятия, а также на существенное материальное стимулирование работников, повышающих уровень своей функциональной гибкости. Так, на АО «Полиэкс» (в 90-е гг. – градообразующее предприятие г. Бийска Алтайского края) для оценки уровня квалификации основного производственного рабочего (ОПР), по сути, индивидуального уровня конкурентоспособности (Y_i^{KB}), использовалась формула [4, с. 138]:

$$Y_i^{KB} = \frac{TP + 1,5 \times ДП + 1,0 \times СП + 0,2 \times P}{B_{MAX}},$$

где TP – сумма баллов, равная тарифному разряду рабочего;

$ДП$ – количество освоенных и востребованных дополнительных профессий;

$СП$ – количество освоенных и востребованных смежных профессий;

P – количество рациональных предложений, поданных за расчетный период;

B_{MAX} – максимальная балльная оценка, равная 10.

Функциональная гибкость при такой кадровой политике реально использовалась и достойно стимулировалась. Однако, по мере постепенной трансформации мобильной (востребованной) функциональной гибкости в гибкость потенциальную (отправленную на неопределенное время в запас) предприятию стало финансово невыгодно стимулировать освоение ОПР дополнительных и/или смежных профессий.

В связи с вышеизложенным приходим к следующим выводам:

1. РСР априори не может обладать численной гибкостью, поскольку ей может быть присуща только функциональная гибкость, обеспечиваемая профессиональной многопрофильностью работника.

2. Функциональную гибкость РСР правомерно разграничить на два типа, имеющих различную сущностную основу:

- потенциальную гибкость – создаваемую «про запас», характеризующую отсроченной на неопределенный период (до возникновения дестабилизирующих факторов) востребованностью дополнительных и/или смежных профессий, как следствие, имеющих более низкую (по отношению к основной специальности) конкурентоспособность;
- мобилизационную гибкость – де-факто реализуемую в условиях нестабильной производственной среды, финансово стимулируемую для обеспечения сопоставимых уровней «основной» и «межпрофессиональной» конкурентоспособности, вводимую на период адаптации к дестабилизирующим факторам.

СПЕЦИФИКА СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ГИБКОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Если при традиционном подходе необходимость приобретения (повышения уровня) работником функциональной гибкости своей рабочей силы определяется реальными или вероятностными дестабилизирующими факторами производственно-трудовой сферы, величина адаптационного потенциала – количеством освоенных дополнительных и смежных профессий, обеспечивающих межпрофессиональную мобильность (то есть, возможность перемещения с одного «освоен-

Таблица 1 / Table 1

Специфика стратегической гибкости рабочей силы работника / Features of the strategic flexibility of the employee workforce

Отличительный (специфический) признак / Distinctive (specific) feature	Характеристика специфического признака / Characteristic of a specific feature
Причина	Утвержденная стратегия развития предприятия, позиционируемая как совокупность однонаправленных векторов стратегического развития (ВСП)
Посыл работника к приобретению (наращиванию) гибкости рабочей силы	Должный уровень мотивации к участию в реализации одного или нескольких ВСП
Измеритель гибкости	Стратегический потенциал работника, определяемый количеством ВСП, к участию в которых он полностью готов (то есть, и пригоден, и мотивирован)
Типы стратегической гибкости рабочей силы	мотивационная гибкость, либо не требующая получения работником дополнительных профессиональных знаний (умений, навыков), либо предполагающая прохождение краткосрочных курсов повышения квалификации; корректирующая гибкость, требующая дополнительной подготовки работника в формате диверсифицированных курсов повышения квалификации; трансформационная гибкость, требующая кардинальной переподготовки с целью соответствия новому функционалу ВСП
Цель работника	Повышение степени использования трудового потенциала работника; удовлетворение профессиональных интересов и карьерных ожиданий
Цель хозяйствующего субъекта	Успешная реализация стратегии развития предприятия (организации)
Награда работнику (ожидаемый результат)	Повышение качества занятости (качества трудовой жизни) работника

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

ного» рабочего места на другое), а наградой индивиду служит сохранение (гарантия) занятости, то, так называемая, стратегическая гибкость рабочей силы имеет свои особенности.

Ее специфику достаточно полно отражают следующие признаки (табл. 1): причина; посыл работника к приобретению (наращиванию) гибкости рабочей силы; измеритель гибкости; типы стратегической гибкости рабочей силы; цель работника; цель хозяйствующего субъекта; награда работнику (ожидаемый результат). Подчеркнем, что указанный перечень является открытым, то есть, допускающим возможность корректировки.

Представляется правомерным выделение трех типов стратегической гибкости, имеющих важный методический аспект.

1. Мотивационная гибкость – гибкость рабочей силы, которая:

- обусловлена (и/или обоснована) наличием ВСП с функционалом, сопоставимым с базовым, аккумулирующим преимущественно прежние (хорошо освоенные) трудовые функции и незначительную часть новых;
- обеспечена наличием у работника, с одной стороны, достаточного уровня стратегической мотивации, то есть, мотивации к участию в реализации стратегии развития предприятия (точнее, конкретных ВСП), а, с другой, избыточного (относительно базового функционала) уровня конкурентоспособности;
- не требует получения работником существенных дополнительных знаний (умений, навыков), но предполагает своевременное обновление имеющихся посредством регулярного повышения квалификации на краткосрочных целевых курсах.

2. Корректирующая гибкость рабочей силы:

- обусловленная наличием ВРС с обновленным функционалом, ощутимо «наполненным» новыми трудовыми функциями;
- обеспечиваемая достаточным уровнем стратегической мотивации работника;
- сопряженная с корректировкой конкурентоспособности работника под новые трудовые функции;
- требующая дополнительной подготовки работника в формате диверсифицированных курсов повышения квалификации.

3. Трансформационная гибкость рабочей силы:

- обусловленная наличием ВРС с принципиально новым функционалом;
- обеспечиваемая достаточным уровнем стратегической мотивации работника;
- сопряженная с трансформацией конкурентоспособности работника под принципиально новый функционал;
- требующая кардинальной переподготовки работника.

Поскольку каждый из рассмотренных типов гибкости рабочей силы обеспечивается достаточным уровнем стратегической мотивации работника, представляется правомерным проанализировать данную категорию.

Не секрет, что в отечественной и в зарубежной практике наибольшее распространение получили мотивационные модели, базирующиеся на использовании в качестве основного регулятора трудового поведения работника (персонала) предприятия уровня мотивации к профессиональной деятельности. Подтверждением этому служат тематические публикации в профильных журналах, нацеленные на тиражирование опыта в

исследовании мотивации труда [5-8]. Необходимо подчеркнуть, что все чаще в исследованиях используется, так называемый расширенный подход, характеризующийся дополнением базовой легенды (перечня анализируемых трудовых мотивов) «сторонними» показателями социально-трудовой сферы. Так, в исследованиях малазийских ученых [9] таким «расширителем» выступает уровень лояльности сотрудников к руководству компании и коллегам по работе. Данными исследователями, в частности, было установлено, что к числу современных приоритет-потребностей персонала, наряду с созданием соответствующих (безопасных и комфортных) условий труда и обеспечением возможностей для повышения квалификации, относится и другая потребность – выражать личное мнение относительно работы фирмы, своей работы и работы коллег [9, с. 431]. Ожидается, что используемые иностранными учеными опросники, как правило, наряду с типовыми (общепринятыми) мотивами труда содержат ряд специфических для российской действительности мотивов (например, обучение сотрудника за счет компании по престижным программам MBA [10, 11] и т. д.).

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Стратегической мотивацией условимся называть мотивацию персонала к участию в реализации векторов стратегического развития (ВРС), то есть, к освоению стратегического функционала. Представляется, что для успешного функционирования предприятия вектор стратегической мотивации персонала должен максимально совпадать с вектором стратегического развития самого хозяйствующего субъекта. Несмотря на наличие достаточного количества «мотивационных методик» [7-8] диагностика стратегической мотивации имеет свою специфику, обосновывающую потребность в разработке адекватного методического инструментария.

Разработанная автором концепция диагностики уровня стратегической мотивации персонала состоит из семи позиций:

1. Поскольку стратегию развития любого хозяйствующего субъекта формируют несколько стратегических векторов, необходимо проводить дифференцированную диагностику, сопряженную с выявлением уровня мотивации i -го работника к участию в реализации каждого гипотетически возможного (то есть, адекватного базовой профессиональной подготовке оцениваемого) j -го стратегического вектора (Y_{ij}^{CM}).

2. Наличие у одного работника нескольких приемлемых уровней стратегической мотивации (Y_{ij}^{CM}) свидетельствует о его стратегической гибкости, и, соответственно, устойчивости его стратегической занятости на данном предприятии.

3. Уровень мотивации i -го работника к участию в реализации j -го стратегического вектора является результирующей величиной трех частных уровней, отражающих этапы «мотивационного процесса»:

1) этап, обуславливающий восприятие или отторжение данного стратегического вектора тестируемым работником;

2) этап, определяющий намерение (потенциальную готовность) или нежелание работника участвовать в реализации стратегического вектора;

3) этап, подтверждающий фактическую готовность или неготовность тестируемого участвовать в реализации стратегического вектора.

Расчет данного оценочного показателя рекомендуется выполнять по формуле:

$$Y_{ij}^{CM} = \sqrt[3]{Y_{ij}^{BC} \times Y_{ij}^{HC} \times Y_{ij}^{FC}}$$

где Y_{ij}^{BC} - уровень восприятия i -м работником j -го стратегического вектора развития предприятия;

Y_{ij}^{HC} - уровень намерений i -го работника относительно участия в реализации j -го стратегического вектора;

Y_{ij}^{FC} - уровень фактической (реальной) готовности i -го работника относительно участия в реализации j -го стратегического вектора.

4. Каждый из обозначенных частных уровней стратегической мотивации, меняясь в нормируемом диапазоне от нуля до единицы, может иметь от 3 до 5 градаций, отражающих его сущностную основу и степень соответствия вектору стратегического развития предприятия. Иными словами, для диагностики частных уровней стратегической мотивации персонала (Y_{ij}^{BC} , Y_{ij}^{HC} , Y_{ij}^{FC}) может использоваться различное количество градаций, оцениваемых по соответствующей уровневой шкале.

5. Для оценки уровня восприятия i -м работником j -го стратегического вектора развития предприятия, например, возможно использовать два варианта градаций.

Первый вариант (для укрупненной диагностики):

а) полностью воспринимаю (разделяю, одобряю);
б) частично воспринимаю;

в) полностью не воспринимаю (категорически отвергаю).

Второй вариант (для детализированной диагностики):

- а) полностью воспринимаю (разделяю, одобряю);
- б) в большей степени воспринимаю;
- в) частично воспринимаю;
- г) в большей степени не воспринимаю;
- д) полностью не воспринимаю (категорически отвергаю).

Принципиально, чтобы крайние градации соответствовали граничным значениям уровневой шкалы: 1,00 – уровень полного восприятия; 0 – уровень полного отторжения. Необходимо подчеркнуть, что уровневая оценка так называемых средних (промежуточных) градаций должна проводиться по рекомендованной экспертами шкале, значения которой могут быть непропорциональны выделенным интервалам. Например, для детализированной оценки уровня восприятия стратегического вектора экспертами могут быть рекомендованы две идентификационные шкалы:

1) шкала, согласно которой, градации «б» соответствует $Y_{ij}^{BC} = 0,85$, градации «в» – $Y_{ij}^{BC} = 0,70$, а градации «г» – $Y_{ij}^{BC} = 0,40$;

2) шкала, в соответствии с которой, градации «б» соответствует $Y_{ij}^{BC} = 0,70$; градации «в» – $Y_{ij}^{BC} = 0,45$, а градации «г» – $Y_{ij}^{BC} = 0,20$.

Данное обстоятельство имеет важный аспект, указывающий на специфический характер содержательных градаций и их идентификационных уровневых оценок, а, следовательно, предполагающий обязательность экспертного этапа, учитывающего особенности каждого j-го вектора стратегического развития предприятия.

6. Для диагностики уровня намерений i-го работника к потенциальному участию в реализации j-го стратегического вектора допустимо использовать градации:

а) «безусловно намерен» (то есть, потенциально абсолютно готов) участвовать в реализации j-го стратегического вектора, что соответствует $Y_{ij}^{HC} = 1,00$;

б) «условно намерен», то есть, намерен участвовать в реализации j-го стратегического вектора при определенных обстоятельствах (потенциально частично готов), что соответствует вектору, устанавливаемому экспертно ($0 < Y_{ij}^{HC} < 1,00$);

в) «безусловно не намерен» (или потенциально абсолютно не готов) участвовать в реализации j-го стратегического вектора ($Y_{ij}^{HC} = 0$).

Представляется, что градация «в» Y_{ij}^{HC} является логическим продолжением диагностики Y_{ij}^{BC} ,

обнаружившей, что тестируемый работник либо «в большей степени не воспринимает стратегический вектор», либо «полностью не воспринимает» его, то есть, «категорически отвергает».

7. Для диагностики уровня реальной готовности i-го работника к участию в реализации j-го стратегического вектора логично использовать градации, аналогичные уровням потенциальной готовности:

а) «безусловно готов» (абсолютно реально готов) участвовать в реализации j-го стратегического вектора, что соответствует $Y_{ij}^{GC} = 1,00$;

б) «условно готов», то есть, готов реально участвовать в реализации j-го стратегического вектора при определенных обстоятельствах, что соответствует вектору, устанавливаемому экспертно ($0 < Y_{ij}^{GC} < 1,00$);

в) «безусловно не готов» (реально абсолютно не готов) участвовать в реализации j-го стратегического вектора, что соответствует $Y_{ij}^{GC} = 0$.

Информационной базой диагностики стратегической мотивации служат материалы опросной статистики работников предприятия, получаемые по результатам целевого анкетирования. Принимая во внимание сущностно-содержательную особенность стратегической мотивации, целесообразно использовать так называемую «Анкету ВНГ (восприятие, намерение, готовность)», успешно применяемую в исследованиях функциональной гибкости рабочей силы [12].

Принципиально, чтобы Анкета ВНГ аккумулировала не менее трех вопросов каждого типа:

типа «В» – вопросы, нацеленные на выявление уровня восприятия анкетиремым работником конкретного стратегического вектора;

типа «Н» – вопросы, предназначенные для оценки намерений (гипотетической готовности) тестируемого участвовать в реализации конкретного стратегического вектора;

типа «Г» – вопросы, предназначенные для оценки реальной готовности работника к участию в реализации конкретного стратегического вектора.

При разработке Анкеты ВНГ целесообразно ориентироваться на так называемые «вопросы-шаблоны», рекомендуемые экспертами. Представляется целесообразным проиллюстрировать их на условном примере.

Допустим, анализируемый вектор стратегического развития предприятия сопряжен с внедрением технологических инноваций, сопряженных со значительным или даже кардинальным изменением базового функционала.

Образец вопроса «В», предназначенного для выявления уровня восприятия при укрупненной диагностике, то есть, с использованием трех градаций:

«Считаю внедрение технологических инноваций:

а) абсолютно верным и единственным способом повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции;

б) возможным способом повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции;

в) полным заблуждением руководства предприятия относительно повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции?»

Образец вопроса «Н», предназначенного для выявления уровня намерений (потенциальной готовности):

«Вы намерены пройти переподготовку, обусловленную внедрением технологических инноваций:

а) однозначно «да»;

б) только в том случае, если отказ от переподготовки приведет к увольнению;

в) однозначно «нет?»»

Образец вопроса «Г», предназначенного для выявления уровня реальной готовности работника к участию в реализации анализируемого стратегического вектора:

«Вы готовы начать переподготовку, обусловленную внедрением технологических инноваций:

а) при первой необходимости и возможности;

б) при вынужденной необходимости;

в) затрудняюсь ответить?»

Если по результатам обработки Анкеты ВНГ *i*-го работника частные уровни составят от 0,50 до 0,80 ($Y_{ij}^{BC} = 0,80$; $Y_{ij}^{HC} = 0,75$; $Y_{ij}^{GC} = 0,50$), нетрудно подсчитать, что уровень стратегической мотивации тестируемого к освоению технологических инноваций будет равен:

$$Y_i^{CM} = \sqrt[3]{0,80 \times 0,75 \times 0,50} = 0,67.$$

Полученный результат указывает на то, что уровень стратегической мотивации работника на 67% соответствует анализируемому вектору стратегического развития предприятия, сопряженному (в условном примере) с внедрением технологических инноваций. Очевидно, если уровень стратегической мотивации данного работника к реализации другого ВРС окажется выше, его (тестируемого) целесообразнее использовать в альтернативном направлении.

Не секрет, что на предприятии одновременно реализуется несколько векторов стратегического

развития, уровень мотивации к которым у одного и того же работника, как правило, разный. Установленный экспертами предельный (лимитный, минимально-допустимый) уровень стратегической мотивации (Y_{LIM}^{CM}) – единый для всех функциональных категорий персонала и векторов стратегического развития предприятия – позволяет разграничить последние на два типа:

1) адекватные ВРС, положительно воспринимаемые и согласующиеся с мотивационными намерениями работника ($Y_{ij}^{CM} \geq Y_{LIM}^{CM}$), обуславливающие размер и «амплитуду» так называемого его «стратегического мотивационного поля»;

2) неадекватные ВРС, категорически отвергаемые работником ($Y_{ij}^{CM} < Y_{LIM}^{CM}$), значительно сокращающие потенциальное стратегическое мотивационное поле тестируемого.

Если функциональная гибкость рабочей силы работника ассоциируется с количеством освоенных им дополнительных и смежных профессий, обеспечивающих ему межпрофессиональную мобильность и стабильную занятость (естественно, в рамках действующего правового поля [13]), то стратегическая мотивационная гибкость работника ассоциируется с выявленным количеством адекватных векторов стратегического развития. Для иллюстрации результатов диагностики стратегической мотивационной гибкости предлагается использовать формализованную запись, условно именуемую стратегической мотивограммой работника.

Стратегическую мотивационную гибкость охарактеризуем двумя параметрами, отражающими ее «ширину» и «глубину». Диагностика «ширины» сопряжена с выявлением адекватных ВРС в общем количестве профильных векторов. В стратегической мотивограмме «ширина» стратегической мотивационной гибкости определяется двумя цифрами, первая из которых обозначает количество адекватных векторов, а вторая (в скобках) – их процентную долю. Соответственно, диагностика «глубины» сопряжена с обоснованием следующих двух цифр стратегической мотивограммы: первой, отражающей средний по всем адекватным ВРС уровень стратегической мотивации, и второй (размещаемой в скобках), обозначающей процент превышения «среднего уровня» стратегической мотивации предельного, экспертно обоснованного уровня.

Допустим, стратегическому мотивационному тестированию подлежат два работника, условно обозначенных «А» и «Б», одной профессиональ-

Таблица 2 / Table 2

Результаты диагностики стратегической мотивации работников предприятия (условный пример) /
Results of the assessment of the strategic motivation of employees of the enterprise (conditional example)

Тестируемый работник / Employee under assessment	Результаты мотивационного тестирования работников / Results of motivational assessments of employees	Количество адекватных ВСП / Number of adequate HRVs	Средний Y_i^{CM} адекватных ВСП / Average Y_i^{CM} adequate HRVs	Стратегические мотивограммы тестируемых работников / Strategic motivograms of employees under assessment
«А»	$Y_{A1}^{CM} = 0,71$; $Y_{A2}^{CM} = 0,65$; $Y_{A3}^{CM} = 0,74$; $Y_{A4}^{CM} = 0,78$; $Y_{A5}^{CM} = 0,52$; $Y_{A6}^{CM} = 0,77$	4	0,75	$CM_A \{4(66,7); 0,75(7,1)\}$
«Б»	$Y_{B1}^{CM} = 0,45$; $Y_{B2}^{CM} = 0,88$; $Y_{B3}^{CM} = 0,68$; $Y_{B4}^{CM} = 0,94$; $Y_{B5}^{CM} = 0,64$; $Y_{B4}^{CM} = 0,94$	2	0,91	$CM_B \{2(33,3); 0,91(30,0)\}$

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

но-квалификационной группы, имеющих одинаковый базовый функционал. По результатам стратегической диагностики было выявлено шесть профильных ВСП, обозначенных цифровой символикой (1...6). Допустим, что установленный экспертами предельный (лимитный) уровень стратегической мотивации (Y_{ij}^{CM}), составил 0,70.

При сопоставлении стратегических мотивограмм (табл. 2) определяем, что:

- работник «А» обладает более «широкой» стратегической мотивационной гибкостью;
- работнику «Б» присуща более «глубокая» стратегическая мотивационная гибкость.

Представляется, что результаты стратегической диагностики, сопряженные с оценкой гибкости рабочей силы и мотивации, могут стать основанием для разграничения работников по секторам и сегментам внутрифирменной модели занятости (так называемого внутрифирменного рынка труда), обосновывающей дифференциацию условий и качества занятости персонала.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОЦЕНКИ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ГИБКОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ВНУТРИФИРМЕННОЙ МОДЕЛИ ЗАНЯТОСТИ

Анализ известных публикаций по формированию и функционированию внутрифирменного рынка труда [14-22], включая классическую («цилиндрическую») модель Дж. Аткинсона [14], подтвердил их исключительную теоретико-методологическую направленность, не «доведенную» до методического (алгоритмического) уровня.

Для внутрифирменной модели занятости (ВФМЗ), обосновывающей дифференциацию функционала, условий и качества трудовой жизни работников в зависимости от степени вовлеченности в реализацию стратегии развития пред-

приятия, наиболее приемлем матричный формат. Основными критериями сегментационного разграничения работников при разработке указанной ВФМЗ являются результаты стратегической дифференциации персонала.

Количество столбцов матрицы ВФМЗ должно быть на единицу больше количества обоснованных типов стратегической гибкости рабочей силы. Для их идентификации предлагается следующая символика:

1. ТСГ – сегмент трансформационной стратегической гибкости.
2. КСГ – сегмент корректирующей стратегической гибкости.
3. МСГ – сегмент мотивационной стратегической гибкости.
4. НСГ – сегмент нулевой стратегической гибкости, представленный работниками, слабо желающими и/или совсем не желающими участвовать в реализации даже одного вектора стратегического развития (ВСП) предприятия.

Количество строк матрицы ВФМЗ должно быть на единицу больше количества обоснованных градаций в «адекватном» (то есть, превышающем установленный экспертами лимит) интервале стратегической мотивации работников. Как правило, в матрице ВФМЗ выделяют 4 строки, идентифицирующие:

1. ЭУ СМ – эталонный уровень стратегической мотивации работников.
2. ВУСМ – высокий уровень стратегической мотивации работников.
3. ДУСМ – допустимый уровень стратегической мотивации работников.
4. НУСА – неадекватный (то есть, ниже установленного лимита) уровень стратегической мотивации работников.

Таблица 3 / Table 3

Укрупненная внутрифирменная модель стратегической занятости персонала (условный пример) / Consolidated in-house model of strategic employment of personnel (conditional example)

Стратегическая мотивация / Strategic motivation	Стратегическая гибкость рабочей силы / Strategic workforce flexibility		
	1. ТСГ	2. КСГ	3. МСГ
1. ЭУ СМ	А	Б	В
2. ВУ СМ	Г	Д	Е
3. ДУ СМ	Ж	З	И

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

В условиях стратегической дифференциации персонала ВФМЗ, по сути, аккумулирует две части: центральную, представленную внутрифирменной моделью стратегической занятости (ВФМСЗ) и периферийную, работники которой характеризуются нулевой стратегической гибкостью и неадекватным уровнем стратегической мотивации. Таким образом, ВФМСЗ (табл. 3) включает 9 секторов, обозначенных буквенной символикой.

Напомним, что стратегическая мотивограмма объединяет данные:

1) по «ширине» мотивационного поля работника, отражающей долю адекватных ВСП от общего количества векторов стратегического развития в анализируемом сегменте стратегической гибкости;

2) по «глубине» мотивационного поля работника, характеризующей средний уровень стратегической мотивации по всем адекватным ВРС.

Подчеркнем, что и «ширина», и «глубина» стратегической мотивации работника имеют свои градации. Деления на линейке «глубины» идентичны градациям строк матрицы ВФМСЗ (ЭУСМ, ВУСМ, ДУСМ). «Ширина» стратегической мотивации, как правило, имеет две-три градации с различной долей адекватных ВСП, обозначаемых римскими цифрами. Гипотетически «ширина» стратегической мотивации может меняться от 0% (при отсутствии адекватных ВСП) до 100% (если все ВСП адекватные); фактически ее верхняя граница редко превышает 50%. Количество градаций «ширины» и их диапазоны устанавливаются экспертами. Допустим, при верхней границе (максимальной выявленной доле адекватных ВСП) 30% экспертами обоснованы три градации: первая обозначает интервал с долей ВСП от 0 до 12%; вторая – от 12 до 20%; третья – интервал с долей ВСП от 20 до 30%. В этом же диапазоне (от 0 до 30%) могли быть выделены две (первая и вторая) градации или только одна – первая. Принципиально, что при перемещении от первой к третьей доля адекватных ВСП увеличивается.

Именно градации «ширины» стратегической мотивации работников являются основанием (критерием) для разграничения каждого сектора

ВФМСЗ на несколько (от одного до трех) сегментов (табл. 4).

Сегменты ВФМСЗ помимо дифференциации условий и качества занятости, обосновывают различия во внутрифирменной значимости персонала, обусловленные такими факторами, как: уровень стратегической мотивации; тип стратегической гибкости рабочей силы; затраты на повышение квалификации и/или переподготовку; ситуация на рынке труда и другие. Указанную дифференциацию отражает коэффициент стратегической значимости ($K_{сз}$), обосновывающий размер специфической доплаты работникам предприятия (по сути, маржи) в разрезе сегментов ВФМСЗ (табл. 4). Он определяется с помощью разработанной экспертами и утвержденной в установленном порядке «Карты соотношения стратегической значимости работников предприятия» (табл. 5).

Для формирования данной Карты используется разработанный [23] для обоснования ВСОТ РК (вилки соотношений в оплате труда разного качества) подход, достаточно апробированный и широко растиражированный в профильных изданиях.

Предлагаемый алгоритм предполагает последовательное выполнение следующих этапов:

1. Обоснование (примерно, 5-6) групп стратегической значимости работников предприятия.

2. Соотнесение сегментов ВФМСЗ (соответственно, отнесенных к ним работников) с группами стратегической значимости работников предприятия.

3. Утверждение темпа нарастания коэффициента стратегической значимости ($K^{сз}$).

Таблица 4 / Table 4

Детализированная внутрифирменная модель стратегической занятости персонала (условный пример) / Detailed in-house model of strategic personnel employment (conditional example)

Стратегическая мотивация / Strategic motivation	Стратегическая гибкость рабочей силы / Strategic workforce flexibility								
	1. ТСГ		2. КСГ			3. МСГ			
1. ЭУ СМ	AI	AII	BI	BII	BIII	VI	VII	VIII	
2. ВУ СМ	GI	GII	DI		DI	EI	EII	EIII	
3. ДУ СМ		JI	ZI		ZII		II		III

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Таблица 5 / Table 5

Карта соотношения стратегической значимости работников предприятия (условный пример) /
Map of the ratio of the strategic importance of employees of the enterprise (conditional example)

Сегменты ВФМСЗ / VFMSZ segments	Группы стратегической значимости работников предприятия / Groups of strategic importance of the company's employees				
	I-СЗ	II-СЗ	III-СЗ	IV-СЗ	V-СЗ
I _I	X				
I _{II}	X				
Э _I	X				
Э _{II}		X			
Ж _I			X		
E _I	X				
E _{II}		X			
E _{III}		X			
A _I		X			
A _{II}			X		
Г _I				X	
Г _{II}					X
B _I			X		
B _{II}			X		
B _{III}				X	
B _I				X	
B _{II}				X	
B _{III}					X
A _I					X
A _{II}					X
Темп K^{C3} , %	—	10,0	10,0	15,7	20,0
$K_{CP,i}^{C3}$	1,00	1,10	1,21	1,40	1,68
$K_{MIN,i}^{C3}$	0,90	1,00	1,10	1,21	1,40
ΔK_i^{C3}	0,10	0,10	0,11	0,19	0,28
$K_{MAX,i}^{C3}$	1,10	1,20	1,32	1,59	1,96
ВССЗ	0,90-1,10	1,00-1,20	1,10-1,32	1,21-1,59	1,40-1,96

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

4. Расчет средних по группам значений коэффициента стратегической значимости ($K_{CP,i}^{C3}$).

5. Расчет минимальных по группам значений коэффициента стратегической значимости ($K_{MIN,i}^{C3}$).

6. Оценка амплитуды коэффициента стратегической значимости в разрезе выделенных групп (ΔK_i^{C3}).

7. Расчет максимальных по группам значений коэффициента стратегической значимости ($K_{MAX,i}^{C3}$).

8. Формирование вилки соотношения стратегической значимости (ВССЗ) в разрезе групп.

9. Диагностика конкретных значений коэффициентов стратегической значимости работников (K_i^{C3}) в разрезе соответствующих групп с учетом параметров индивидуальных мотивограмм.

Необходимо подчеркнуть, что параметры документа (табл. 5) должны подвергаться систематической ревизии и корректировке с целью обеспечения адекватности стратегическим приоритетам развития предприятия.

ВЫВОДЫ

Стратегию развития предприятия, одной из основных причин неполной и неэффективной реализации которой является ее неприятие определенной частью персонала, правомерно позиционировать как совокупность однонаправленных, но вместе с тем отдельных векторов стратегического развития (ВСП), различающихся уровнем восприятия (одобрения) работников и совокупностью трудовых функций.

Отмеченное обстоятельство определило содержание и логику материала статьи. Проанализировав особенности типового подхода к исследованию функциональной гибкости рабочей силы, обеспечиваемой запасом дополнительных и смежных профессий, автором предложен принципиально новый подход, сопряженный с оценкой и управлением стратегической гибкостью рабочей силой. В работе подчеркивается, что стратегический потенциал работника определяется количеством ВСП, к участию в которых он полностью готов (то есть, и пригоден, и мотивирован).

Научная гипотеза проведенного автором исследования сводилась к следующему: дифференциация, с одной стороны, ВСП (по содержанию и сложности функционала), а, с другой стороны, наемных работников (по уровню стратегической мотивации и типу стратегической гибкости рабочей силы) должна способствовать оптимальному совмещению трудовых функций и исполнителей, а, следовательно, безусловному достижению стратегических целей и задач.

Необходимо подчеркнуть, что представленный в статье материал обладает элементами научной новизны, разграниченными по следующим аспектам:

- методологическому (обоснование специфических признаков и трех типов стратегической гибкости рабочей силы работника – мотивационной, корректирующей и трансформационной; разработка концепции диагностики уровня стратегической мотивации персонала; предложение формата стратегической мотивограммы работника, характеризуемого широтой и глубиной);
- методическому аспекту (методика оценки уровня стратегической мотивации, базирующаяся

на использовании Анкеты «ВНГ – восприятие, намерение, готовность»; методика построения стратегических мотивограмм; методика разработки «Карты соотношения стратегической значимости работников предприятия»);

- прикладному аспекту, раскрывающему практикоориентированные направления использования результатов оценки стратегической гибкости рабочей силы персонала (например, для разработки внутрифирменной модели занятости).

Очевидно, что внедрение в практику вышеуказанных инструментов и широкое их применение персонал-менеджментом хозяйствующих субъектов будет способствовать успешной реализации стратегии развития предприятия.

Отмеченные обстоятельства, позволяют заключить, что материал статьи будет востребован, как научными работниками, занимающимися стратегическими аспектами проблематики экономики труда, так и практикующими специалистами служб управления персоналом предприятий (организаций).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Беляев В.И. Трудовой оппортунизм: сущность и формы проявления // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2015;(398):169–177.
2. Красиков О.А., Рошина И.В. Оппортунизм и трудовой оппортунизм работников: общие и специфические черты, причины проявления // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2018;(42):119–128.
3. Миляева Л.Г., Маркелов О.И., Подольная Н.П. Комплексный анализ современных проблем занятости и безработицы: монография. Барнаул: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2002. 191 с.
4. Миляева Л.Г. Управление поведением персонала организации в условиях инновационной среды: монография. Новосибирск: «Сибирское университетское издательство», 2009. 220 с.
5. Alfes K., Shantz A.D., Truss C., Soane E.C. The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: A moderated mediation model // The International Journal of Human Resource Management. 2013. № 24(2). P. 330-351.
6. Макарова В.Л., Голубева М.М. Исследование мотивации персонала: отечественный и зарубежный опыт // Вестник Таганрогского института управления и экономики. 2017;2(26):91–94.
7. Николаева И.И. Зарубежный опыт мотивации персонала // Human Progress. 2018;(7):4.
8. Ильченко С.В. Исследование зарубежного опыта мотивации трудовой деятельности персонала // Бизнес и дизайн ревю. 2021;1(21):4.
9. Roselina Ahmad Saufi, Yang Xin, Cheng Hongyun, Siti Aishah Berhan, Abdullah Al Mamun. The Relationship between Personality Dimensions and Employee Job Commitment in Private Higher Learning Institutions. International Review of Management and Marketing. 2017;7(1). P. 426-432.
10. Manuel Ramon-Jeronimo J., Florez-Lopez R., Dominguez-Lario N. Usefulness of the budget and the balanced scorecard in managing Primary Care Centres. Impact on staff motivation // Atencion Primaria. 2018. Vol. 50. Vypusk 3. P. 166-175.
11. Sabbagha M.De S., Ledimo O., Martins N. Predicting staff retention from employee motivation and job satisfaction, Journal of Psychology in Africa. 2018. Vol. 28. Vypusk 2. P. 136-140.
12. Миляева Л.Г. Анализ мотивации работников предприятия к приобретению функциональной гибкости // Мотивация и оплата труда. 2022;(4):250–255.
13. Линец А.А. Правовые аспекты гибкости в организации управления персоналом // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2022;(1):242–253.
14. Atkinson J. Manpower strategies for flexible organisations // Personnel Management. 1984. August. P. 28-31.
15. Bills D.B. Costs, Commitment and Rewards: Factors Influencing the Design and Implementation of Internal Labour Markets // Administrative Science Quarterly. 1987. № 32. P. 202-221.
16. Хикс Дж. Теория экономической истории: пер. с англ. / общая ред. и вступ. ст. Р.М. Нуреева. М.: Изд-во НИП «Вопросы экономики», 2003. 223 с.
17. Royal C. Internal Labour Markets: The Current Debate and a Theoretical Framework. Working Paper Series. Sydney. School of Industrial Relations and Organisational Behaviour, UNSW. 2000. – URL: https://www.researchgate.net/publication/5069932_Internal_Labour_Markets_-_The_Current_Debate_and_a_Theoretical_Framework (дата обращения: 21.02.2023).
18. Grimshaw D., Ward K.G., Rubery J. Organisations and the Transformation of the Internal Labour Market // Work, Employment, and Society. 2001. Vol. 15. № 1. P. 25-54.
19. Lutz B. What Follows The Era of Internal Labour Markets? Theses, Open Questions, and Theoretical Tasks // Trends In Employment Stability And Labour Market Segmentation: Current Debates And Findings In Eastern And Western Europe / C. Kohler, K. Junge, T. Schroder, O. Struck. Mitteilungen, 2006. P. 13-18.

20. Орехова С.В. Внутрифирменный рынок труда градообразующих предприятий Свердловской области: идентификация, специфика и институциональный анализ // Организатор производства. 2008;3(38):83-89.
21. Эсаулова И.А. Гибкая модель внутрифирменного рынка труда // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2009;(3):103-110.
22. Захаров С.И. Внутрифирменный рынок труда горнодобывающего предприятия: актуальные задачи развития // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2015;(1-2):333-340.
23. Волгин Н., Валь Е. ВИЛАР: мотивационная основа эффективного труда // Человек и труд. 2000;(4):75-79.

REFERENCES

1. Belyaev V.I. Labor opportunism: The essence and forms of manifestation. Bulletin of Tomsk State University. Economy. 2015;(398):169-177. (In Russ.).
2. Krasikov O.A., Roschina I.V. Opportunism and labor opportunism of workers: General and specific features, causes of manifestation. Bulletin of Tomsk State University. Economy. 2018;(42):119-128. (In Russ.).
3. Milyaeva L.G., Markelov O.I., Podolnaya N.P. Complex analysis of modern problems of employment and unemployment: monograph. – Barnaul: Publishing house of Alt. State Technical University. 2002. p. 191. (In Russ.).
4. Milyaeva L.G. Managing the behavior of the organization's personnel in an innovative environment: monograph. Novosibirsk: "Siberian University Publishing House". 2009. p. 220. (In Russ.).
5. Alfes K., Shantz A.D., Truss C., Soane E.C. The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: A moderated mediation model. The International Journal of Human Resource Management. 2013;24(2):330-351.
6. Makarova V.L., Golubeva M.M. Staff motivation research: Domestic and foreign experience. Bulletin of the Taganrog Institute of Management and Economics. 2017;2(26):91-94. (In Russ.).
7. Nikolaeva I.I. Foreign experience of personnel motivation. Human Progress. 2018;(7):4. (In Russ.).
8. Ilchenko S.V. Research of foreign experience of personnel motivation. Business and Design Review. 2021;1(21):4. (In Russ.).
9. Roselina Ahmad Saufi, Yang Xin, Cheng Hongyun, Siti Aishah Berhan, Abdullah Al Mamun. The Relationship between Personality Dimensions and Employee Job Commitment in Private Higher Learning Institutions. International Review of Management and Marketing. 2017;7(1):426-432. (In Russ.).
10. Manuel Ramon-Jeronimo J., Florez-Lopez R., Dominguez-Lario N. Usefulness of the budget and the balanced scorecard in managing Primary Care Centres. Impact on staff motivation. Atencion Primaria. 2018;50(3):166-175.
11. Sabbagha M.De S., Ledimo O., Martins N. Predicting staff retention from employee motivation and job satisfaction, Journal of Psychology in Africa. 2018;28(2):136-140.
12. Milyaeva L.G. Analysis of motivation of employees to acquire functional flexibility. Motivation and Remuneration. 2022;(4):250-255. (In Russ.).
13. Linets A.A. Legal aspects of flexibility in the organization of personnel management. Bulletin of the Saratov State Law Academy. 2022(1):242-253. (In Russ.).
14. Atkinson J. Manpower strategies for flexible organisations. Personnel Management. 1984. August. p. 28-31.
15. Bills D.B. Costs, Commitment and Rewards: Factors Influencing the Design and Implementation of Internal Labour Markets. Administrative Science Quarterly. 1987;(32):202-221.
16. Hicks J. Theory of Economic History: trans. from English / general ed. and introductory article by R.M. Nureyev. M.: Publishing house of NP "Economic Issues". 2003. p. 223.
17. Royal C. Internal Labour Markets: The Current Debate and a Theoretical Framework. Working Paper Series. Sydney. School of Industrial Relations and Organizational Behavior, UNSW. 2000. URL: https://www.researchgate.net/publication/5069932_Internal_Labour_Markets_-_The_Current_Debate_and_a_Theoretical_Framework (accessed on 21.02.2023).
18. Grimshaw D., Ward K.G., Rubery J. Organizations and the Transformation of the Internal Labor Market. Work, Employment, and Society. 2001;15(1):25-54.
19. Lutz B. What Follows the Era of Internal Labour Markets? Theses, Open Questions, and Theoretical Tasks. Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation: Current Debates and Findings in Eastern and Western Europe / C. Kohler, K. Junge, T. Schroder, O. Struck. Mitteilungen. 2006. p. 13-18.
20. Orekhova S.V. Intra-company labor market of the city-forming enterprises of the Sverdlovsk region: Identification, specificity and institutional analysis. Organizer of Production. 2008;3(38):83-89. (In Russ.).
21. Esaulova I.A. Flexible model of the intra-company labor market. Bulletin of Omsk University. The series "Economics". 2009;(3):103-110. (In Russ.).
22. Zakharov S.I. Intra-company labor market of a mining enterprise: actual tasks of development. Mining Information and Analytical Bulletin (Scientific and Technical Journal). 2015;(1-2):333-340. (In Russ.).
23. Volgin N., Val E. VILAR: motivational basis of effective work. Man and Labor. 2000;(4):75-79. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Лариса Григорьевна Мильева – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой «Экономика предпринимательства» Бийского технологического института (филиала) ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова», Бийск, Россия

Larisa G. Milyaeva – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Department of Business Economics of the Biysk Institute of Technology (Branch) of the Polzunov Altai State Technical University, Biysk, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-3364-5959>
 lgm17@bti.secna.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 04.03.2023; после рецензирования 03.04.2023, принята к публикации 10.04.2023.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 04.03.2023; revised on 03.04.2023 and accepted for publication on 10.04.2023.

The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-100-108
 УДК 332.05
 JEL R20

ЦИФРОВИЗАЦИЯ В РОССИЙСКИХ ДОМОХОЗЯЙСТВАХ: РЕГИОНАЛЬНЫЕ РАЗЛИЧИЯ

С.Н. Смирнов

Институт научной информации по общественным наукам РАН,
Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – уровень цифровизации населения в регионах Российской Федерации. **Цель** работы – проанализировать межрегиональные различия уровня цифровизации населения в 2021 г. с использованием данных федерального статистического наблюдения по вопросам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей. **Методы** проведения исследования – анализ научной литературы, обработка выбранных показателей, характеризующих уровень цифровизации населения в регионах России. **Результат** работы – оценка региональной дифференциации уровня цифровизации населения в регионах Российской Федерации в 2021 г. **Область применения** полученных результатов – разработка мероприятий по расширению возможностей доступа населения в регионах к современным цифровым технологиям.

Ключевые слова: субъекты Российской Федерации; цифровизация; домашние хозяйства; интернет; дистанционные технологии.

Для цитирования: Смирнов С.Н. Цифровизация в Российских домохозяйствах: региональные различия. *Социально-трудовые исследования.* 2023;51(2):100-108. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-100-108.

ORIGINAL PAPER

DIGITALIZATION IN RUSSIAN HOUSEHOLDS: REGIONAL DIFFERENCES

S.N. Smirnov

Institute of Scientific Information for Social Sciences
of the Russian Academy of Sciences (INION RAN), Moscow, Russia

ABSTRACT

The object of this research is the level of digitalization of the population in the regions of the Russian Federation. **The aim** of the paper is to analyze interregional differences in the level of digitalization of the population in 2021 using data from the Federal Statistical Observation on the Use of Information Technologies and Information and Telecommunication Networks by the Population. Research **methods** include the analysis of scientific literature and processing of selected indicators characterizing the level of digitalization of the population in the regions of Russia. **The result** of the work is the assessment of the regional differentiation of the level of digitalization of the population in the regions of the Russian Federation in 2021. **The scope** of the research results: the development of measures to expand the opportunities for the population in the regions to access modern digital technologies.

Keywords: regions of the Russian Federation; digitalization; households; Internet; remote technologies.

For citation: Smirnov S.N. Digitalization in Russian households: Regional differences. *Social and labor research.* 2023;51(2):100-108. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-100-108.

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РОССИИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Цифровые технологии, активно развивающиеся в мире с 1990-х гг., охватывают не только производственную сферу, но и повседневный быт домохозяйств. Цифровизацию обычно рассматривают в узком и широком смыслах. В первом случае речь идет о технологии представления пользователям имеющейся разнообразной информации в цифровой форме. Цифровизация в широком смысле представляет собой мировой

тренд развития экономики и общества, который должен в конечном счете привести к повышению эффективности экономики и улучшению качества жизни населения [1, с. 47].

Российская Федерация в этом отношении не является исключением. Для жителей страны отказ от аналоговых технологий и связанных с ними привычных технических устройств требует адаптации к новым устройствам, что во многих случаях представляет достаточно сложный процесс. Определенные группы населения, например, лица старшего поколения, в отличие от молоде-

жи, с трудом привыкают к цифровой повседневности, не всегда могут использовать те широкие возможности, которые предоставляют пользователям современные технологии дистанционного решения экономических и социальных вопросов, актуальных для конкретного домохозяйства. Справедливо отмечается, что «цифровизация делает возможным использование новейших технологий для лучшего и более быстрого выполнения операций, а также позволяет использовать технологии для деятельности, которая в прошлом была невозможна» [2, с. 104].

Не меньшие риски связаны с межрегиональными разрывами уровней использования цифровых технологий. Государственная политика в сфере цифровизации должна купировать эти риски, не препятствуя формированию, образно говоря, «двух России» – современной цифровой и архаичной аналоговой. Однако поскольку цифровизация – это относительно новый феномен, не имеющий длительной истории, существуют возможности избежать значительной межрегиональной дифференциации в уровне охвата данным процессом домохозяйств. Если эти возможности не будут использованы, то в конечном счете будет воспроизведена ситуация со многими социально-экономическими показателями, характеризующими уровень жизни населения в субъектах РФ. Например, если в Москве в 2022 г. рассчитанный экспертами РИА Новости рейтинговый балл качества жизни составил 82,999 из 100 возможных, в Санкт-Петербурге – 82,307, то в Республике Тыва – всего 23,758¹.

Пути решения некоторых проблем, связанных с приходом цифровых технологий в российские домохозяйства, нашли отражение в национальном проекте «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», паспорт которого был изначально утвержден протоколом от 04.06.2019 № 7 президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам². Была предусмотрена реализация проекта в период до 2024 г. включительно. В состав самой программы вошли следующие федеральные проекты: «Нормативное регулирование цифровой среды», «Кадры для цифровой экономики», «Информационная инфраструктура»

», «Информационная безопасность», «Цифровые технологии» и «Цифровое государственное управление». В январе 2022 г. программа была дополнена тремя новыми федеральными проектами – «Искусственный интеллект», «Обеспечение доступа в Интернет за счет развития спутниковой связи» и «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли»³.

В условиях пандемии конечные сроки реализации национальных проектов были сдвинуты с 2024 г. на 2030 г. Так, по национальной цели «Цифровая трансформация» предусмотрено, что к 2030 г. доля массовых социально значимых услуг, доступных в электронном виде, должна достичь 95%, а доля домохозяйств, которым обеспечена возможность широкополосного доступа к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» – 97%⁴. До этого первый показатель отсутствовал, а достижение данного значения второго целевого показателя предполагалось уже в 2024 г.⁵

В некоторых федеральных проектах уделяется внимание региональным проблемам, решение которых ориентировано на сглаживание межрегиональных различий в уровнях доступа населения к возможностям цифровой экономики. Так, федеральный проект «Информационная инфраструктура» предполагал, в частности, «обеспечение функционирования магистральных каналов связи на территории Чукотского автономного округа в соответствии с показателями, предусмотренными планом-графиком присоединения Чукотского АО к единой сети электросвязи Российской Федерации». В том же федеральном проекте предусматривается создание сети «беспроводной связи для социально значимых объектов в малочисленных населенных пунктах»⁶.

Определенные успехи в этом направлении уже достигнуты. Например, к концу 2022 г. «Ро-

³ В нацпрограмму «Цифровая экономика» включены три федеральных проекта. URL: <https://digital.gov.ru/ru/events/41415/>. (Дата обращения: 14 февраля 2023 г.)

⁴ О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года. – Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474., п. 2д. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/45726>. (Дата обращения: 17 февраля 2023 г.)

⁵ Паспорт национального проекта «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 04.06.2019 № 7., раздел 2. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328854/. (Дата обращения: 14 февраля 2023 г.)

⁶ Паспорт федерального проекта «Информационная инфраструктура». Утвержден президиумом Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности (протокол от 28 мая 2019 г. № 9), п. 1.4; п. 1.19. URL: https://turov.pro/wp-content/uploads/2019/09/pasport_informacionnaya_infrastruktura.pdf. (Дата обращения: 17 февраля 2023 г.)

¹ Рейтинг российских регионов по качеству жизни – 2022. URL: https://ria.ru/20230213/kachestvo_zhizni-1850749274.html. (Дата обращения: 13 февраля 2023 г.)

² Паспорт национального проекта «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 04.06.2019 № 7. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328854/. (Дата обращения: 14 февраля 2023 г.)

стелеком», являющийся интегрированным провайдером цифровых услуг и решений завершил строительство подводной волоконно-оптической линии связи Петропавловск-Камчатский – Анадырь. До этого «Ростелеком» уже запустил подводные волоконно-оптические линии связи на Сахалин, Камчатку, Курильские острова и некоторые другие периферийные регионы России⁷.

НАСЕЛЕНИЕ РЕГИОНОВ РОССИИ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ: ОБЩЕЕ И РАЗЛИЧИЯ

К настоящему времени в России создана статистическая база, которая позволяет оценивать масштабы и динамику цифровизации в российских домохозяйствах. Начиная с 2013 г. Федеральная служба государственной статистики (Росстат) проводит федеральное статистическое наблюдение по вопросам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей (ИКТ)⁸. В 2013–2021 гг. были проведены 18 опросов (1 – в 2013 г., по 2 – в 2014–2016 гг., 2018–2021 гг. и 3 – в 2017 г.). Обследование проводится методом личного опроса членов домохозяйств, а общий объем выборки составляет 154 тыс. чел. (64 тыс. домохозяйств). Опрашиваются респонденты в возрасте от 15 лет без верхнего возрастного ограничения.

Опрос проводится по форме федерального статистического наблюдения № 1-ИТ «Анкета выборочного федерального статистического наблюдения по вопросам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей», регулярно обновляемой приказами Росстата⁹. Вопросы в анкете сгруппированы в 5 разделов:

- наличие персонального компьютера и доступа к сети интернет в домохозяйстве;
- использование мобильных телефонов и персональных компьютеров;
- использование сети интернет;
- получение государственных и муниципальных услуг в электронной форме;

⁷ «Ростелеком» завершил строительство подводной волоконно-оптической линии связи Петропавловск-Камчатский – Анадырь. URL: https://www.cnews.ru/news/line/2022-12-15_rostelekom_zavershil_stroitelstvo. (Дата обращения: 17 февраля 2023 г.)

⁸ О внесении изменений в Федеральный план статистических работ. – Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2191-р. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70169240/>. (Дата обращения: 19 февраля 2023 г.)

⁹ Об утверждении формы федерального статистического наблюдения «Анкета выборочного федерального статистического наблюдения по вопросам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей». – Приказ Росстата от 1 июля 2021 г. № 378. URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/it/ikt21/index.html. (Дата обращения: 23 февраля 2023 г.)

- использование сети интернет для заказа товаров и/или услуг.

Результаты опросов размещаются на сайте Росстата.

Региональный срез представленных данных позволяет определить, в какой мере население в различных регионах РФ интегрировано в процесс цифровизации и использует современные цифровые технологии.

Мобильная связь

Общим для всех субъектов РФ является то, что практически все население в них вне зависимости от уровня социально-экономического развития региона использует сотовую связь. В 2021 г. доля россиян, не использующая мобильный телефон или смартфон, составила всего 3,7%. Наиболее высокий процент населения, использовавшего эти устройства, был зафиксирован в Ямало-Ненецком и Ханты-Мансийском АО, а также во Владимирской области (соответственно, 99,4%, 99,1% и 99%). Немного ниже данный показатель и в регионах-аутсайдерах. Например, в Костромской области он составил 93,1%, Рязанской области – 93,7%, Чувашской Республике и Еврейской автономной области – 93,8%, Курганской области – 93,9% и т.д. Иными словами, подавляющее большинство жителей РФ пользуются мобильной связью.

Персональные компьютеры и доступ в интернет

Что касается других показателей, при помощи которых может быть охарактеризован охват российских домохозяйств цифровыми технологиями, то в данном случае межрегиональные различия оказываются существенно более значимыми. Можно утверждать, что во многих регионах значительная часть населения, практически полностью охваченного мобильной связью, пока еще далеко не в полной мере использует все возможности цифровых технологий.

Так, например, разрыв между максимальной и минимальной долями домохозяйств, в которых в 2021 г. имелись персональные компьютеры (ПК) – соответственно, 95,7% в Чукотском АО и 45,7% в Республике Марий Эл, превысил 2 раза. Кроме того, при средней доле домохозяйств, обладающих компьютером в стране в целом 72,6%, только в 27 регионах эта доля оказалась выше. Ее же медианное значение составило 68,6%. Ожидаемый аналогичный разрыв оказался и между долями домохозяйств, имеющими доступ к сети интернет

с персонального компьютера: если в Чукотском АО она составила 85,4%, то в Республике Марий Эл – всего 40,2%. Среднестрановое значение этой доли 65,1% было превышено лишь в 22 субъектах Российской Федерации. Что касается связи между долями домохозяйств, имеющими компьютер, с одной стороны, и имеющими доступ в интернет с другой стороны, то она достаточно высока: рассчитанный коэффициент ранговой корреляции составил 0,816.

Важно, что доступ в интернет членов домохозяйств не обязательно может осуществляться только с персональных компьютеров. Поэтому межрегиональные различия между долями домохозяйств, которые имели доступ к сети интернет, существенно ниже. Если в Ямало-Ненецком АО она составила 98,5% (максимальное значение), то в Республике Марий Эл – 72% (минимальное значение), т. е. меньше немногим более, чем на $\frac{1}{4}$. Корреляционная связь между наличием персонального компьютера и доступом в интернет оценивается величиной 0,538.

Что касается инфраструктуры интернета, то следует отметить, что доля домохозяйств, имевших в 2021 г. широкополосный или высокоскоростной доступ к интернету, варьировала от 69,5% в Новгородской области до 98,4% в Ямало-Ненецком АО. При среднем значении этой доли в стране 82,6% более 90% домохозяйств были обеспечены широкополосным доступом в 8 регионах, от 80% до 90% – в 39 и менее, чем 80% – в 38 регионах.

Безопасность в интернете

Расширение масштабов использования населением интернета неизбежно сопряжено с определенными рисками (заражением вирусами, приводящими к потере информации, несанкционированным доступом к персональному компьютеру и несанкционированной рассылкой рекламы, получением по электронной почте мошеннических писем, переадресацией на фальшивые сайты, доступом детей к нежелательным сайтам, хищением денежных средств и др.), имеющими различную значимость для субъектов Российской Федерации. Проблема информационной безопасности в стране в 2021 г. носила достаточно острый характер: с ней столкнулись 34% пользователей интернета.

В Липецкой области, Республике Северная Осетия – Алания, Чеченской Республике, Рязанская область и Москве доли пользователей интернета, столкнувшихся с проблемами информационной безопасности в 2021 г. составили, соответственно,

87,3%, 71,4%, 65,9%, 61,2% и 54,3%. С другой стороны, менее 1/10 пользователей имели проблемы с информационной безопасностью в Республике Адыгея (7,7%), Карачаево-Черкесской Республике (9,4%), Кировской (9,5%) и Ульяновской (9,7%) областях. Еще в 15 регионах эти проблемы коснулись не более 1/5 всех пользователей интернета.

В качестве меры, снижающей вышеуказанные риски, пользователи интернета применяют различные средства защиты информации, включая антивирусные средства, антиспамовые фильтры и др. Доля таких пользователей в среднем по стране в 2021 г. составила 72,4%. Так в Кировской области упомянутыми средствами пользовались 98,8% всех вышедших в интернет, а еще в 5 регионах – Чукотском и Ханты-Мансийском АО, а также во Владимирской, Липецкой и Мурманской областях эта доля оказалась больше 90%. Напротив, в Республиках Тыва, Дагестан и Саха (Якутия) она составила менее половины (соответственно, 36,1%, 36,2% и 43,8%). Необходимо отметить, что связь между долями пользователей интернета, применяющих средства защиты информации, с одной стороны, и сталкивавшихся с проблемами информационной безопасности, с другой, отсутствует (коэффициент корреляции составил -0,095).

Цели использования интернета

Возможности использования интернета расширялись с течением времени. В последние годы, особенно после пандемии, во многих домохозяйствах трансформировалась модель приобретения ими потребительских товаров. В 2021 г. заказы последних через интернет осуществляли 43,7% его пользователей. Понятно, что возможности дистанционного заказа товаров и услуг и последующего их получения во многом зависят от инфраструктуры в конкретных населенных пунктах, и ожидаемо, что доля таких пользователей в городах (48,4%) более, чем в полтора раза превысила эту долю в сельских поселениях (29,4%). Что касается межрегиональных различий, то диапазон долей варьировался от 16,4% в Ульяновской области до 80,3% в Ямало-Ненецком АО. Только в абсолютном меньшинстве регионов (в 14) пользовались интернетом для заказа товаров и услуг более половины тех, кто выходит в него. С другой стороны, менее 1/3 пользователей интернета заказывали с его помощью товары и услуги в 25 субъектах РФ.

Аналогичные разрывы имели место и в значениях долей пользователей интернета, кото-

рые с его использованием заказывали товары и услуги. Так, если, например, в 8 городах и 4 поселках городского типа Ямало-Ненецкого АО эта доля составила 82,6%, то в 6 городах и 29 поселках городского типа Ульяновской области – всего 16,6%. Аналогично, в 57 сельских поселениях Ханты-Мансийского АО доля использовавших интернет в том числе и для заказа товаров и услуг составила 70,9%, в то время как в 333 сельских поселениях Забайкальского края – в 10 раз меньше (7,1%). Следует отметить, что связь между долями заказывающих товары и услуги через интернет в городских и сельских поселениях в регионах не является абсолютной: коэффициент корреляции оказался равным 0,675. При этом для обеспечения корректности расчета не учитывалась доля такого населения в городах Москве, Санкт-Петербурге и Севастополе, в которых сельское население отсутствовало.

Еще одним трендом последних лет, правда, не связанным непосредственно с пандемией, стал переход на цифровые технологии взаимодействия населения с органами государственной власти и местного самоуправления. В 2021 г. из общей доли лиц в возрасте от 15 до 72 лет, кто взаимодействовал с этими органами (80,1%), 68,2% делали это с помощью интернета, используя в этих целях, в частности, официальные сайты и порталы государственных и муниципальных услуг, мобильные устройства и электронную почту. Наибольшее развитие цифровые дистанционные технологии взаимодействия с органами государственной власти и органами местного самоуправления, судя по результатам наблюдения, получили в 2021 г. в Москве, Республике Тыва и Ямало-Ненецком АО, в которых к их использованию прибегали, соответственно, 96,8%, 93,9% и 91,3% обратившихся в эти органы. В то же время в Магаданской области данная доля составила всего 16,7%, а еще в двух регионах – Еврейской автономной области и Забайкальском крае она оказалась менее 1/3, составив, соответственно, 31,3% и 31,8%.

Дальнейшие перспективы цифровизации в этой сфере определяются уровнем удовлетворения качеством полученных гражданами государственных и муниципальных услуг в электронной форме. А он достаточно высок. Так, в 2021 г. доля граждан в возрасте от 15 до 72 лет, использовавших интернет для получения государственных и муниципальных услуг, полностью удовлетворенных или просто удовлетворенных качеством предоставленных услуг, составила 88,3%. При этом межрегиональные различия значений этой доли

для большинства субъектов РФ оказались не столь существенными. Так, в 40 регионах, или почти половине их общего числа эта доля превысила 90%, достигнув практически 100%-ного уровня в Саратовской области (98,6%), Чеченской Республике и Чукотском АО (по 97,8%). Еще в 34 регионах она находилась в интервале 80-90%. В немногочисленную группу исключений вошли всего 3 субъекта – Республика Марий Эл, Воронежская и Магаданская области, где доли удовлетворенных качеством государственных и муниципальных услуг, полученных в электронной форме, составили соответственно 49,5%, 52,2% и 53,4%.

ИНТЕГРАЛЬНАЯ ОЦЕНКА МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ РАЗЛИЧИЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ ДОМОХОЗЯЙСТВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Для того, чтобы комплексно оценить уровень цифровизации субъектов РФ исследователи предлагают использовать для этого специально разработанные методики. Например, апробирован подход к ранжированию регионов по уровню цифровизации в целом с учетом данных по 4 цифровым блокам: мобильности, равенству, экономике и взаимодействию [3]. Этот подход позволяет выявить как регионы-лидеры, так и регионы-аутсайдеры, однако он не предусматривает сопоставление субъектов по уровню цифровизации населения.

В другой работе представлены отдельные показатели включенности населения России в современные цифровые технологии, включая его затраты на цифровизацию, доступ к интернету и доля населения, пользующегося интернетом и отмечается различный уровень цифровизации населения регионов России [4]. Однако число показателей, с использованием которых он оценивается, ограничено и не описывают всех аспектов цифровизации в домашних хозяйствах регионов.

В одной из последних публикаций, посвященных цифровой трансформации регионов страны использован набор из 11 показателей, которые формируют индекс «Факторы развития информационного общества» и 23 показателей, входящих в состав подиндекса «Использование ИКТ населением и организациями» [5]. В последнем случае только 4 показателя относятся к тем, которые характеризуют уровень цифровизации в домашних хозяйствах регионов.

Таким образом, обоснованным является вывод, что межрегиональные различия использования населением современных цифровых технологий большинством авторов не рассматриваются в

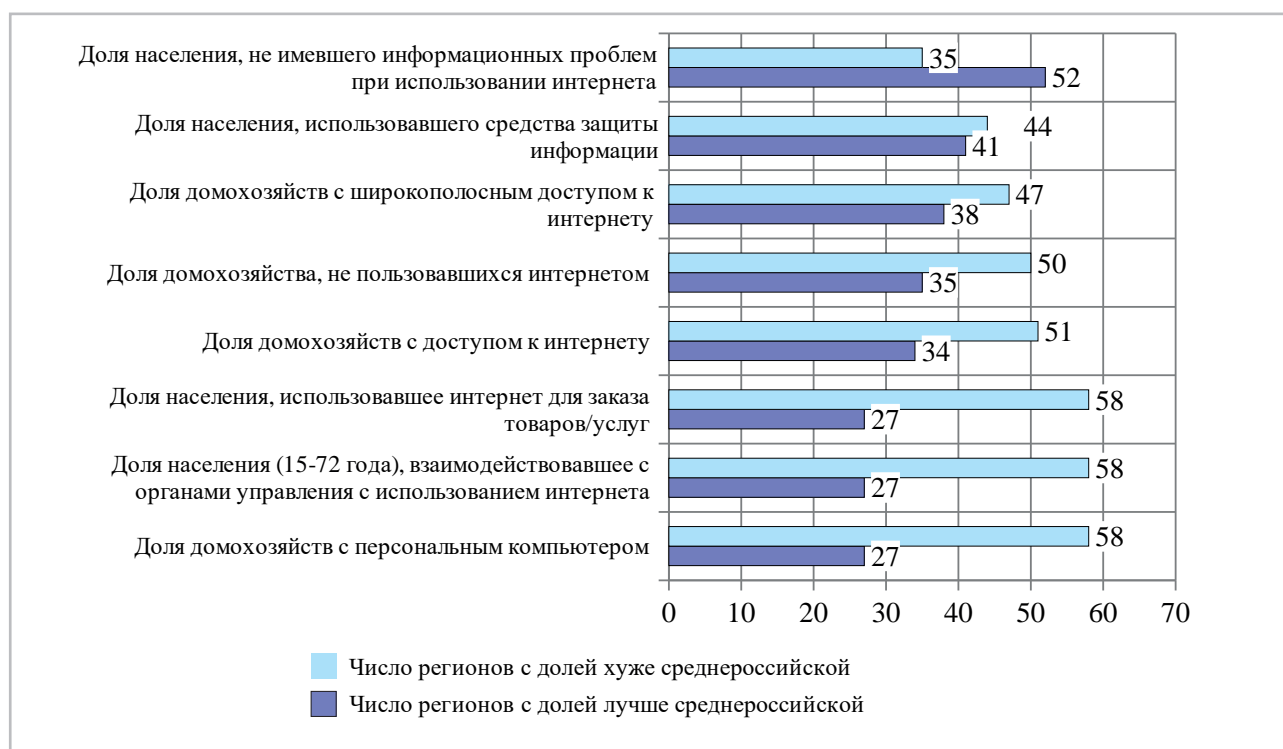


Рис. / Fig. Число регионов со значениями показателей лучше и хуже их среднероссийских значений в 2021 г. / The number of regions with indicators better and worse than the national average in 2021

Источник / Source: расчеты автора по данным Выборочного федерального статистического наблюдения по вопросам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей / author's calculations based on the data of the Selective Federal Statistical Observation on the Use of Information Technologies and Information and Telecommunication Networks by the Population.

качестве самостоятельного предмета исследования. Ниже предлагаются подходы к оценке этих различий, разработанные при подготовке настоящей статьи. Эта оценка проводилась по двум основным направлениям:

- неравномерности распределения регионов в целом по доступу и использованию населением цифровых технологий;
- определению регионов-лидеров и регионов-аутсайдеров по уровню цифровизации домашних хозяйств.

Результаты оценок по первому направлению представлены на рисунке, который наглядно демонстрирует сложившееся к настоящему времени в большинстве случаев разделение субъектов РФ по уровню цифровизации их населения на две неравночисленные группы: регионов-лидеров и регионов-аутсайдеров. По некоторым показателям этот разрыв достаточно велик.

Прежде всего, речь идет о таких показателях, как доли домохозяйств с персональным компьютером, населения в возрасте от 15 до 72 лет, которое взаимодействовало с органами государственного управления и местного самоуправления с использованием интернета, а также населения, использовавшего интернет для заказа товаров и услуг. В каждом из этих случаев в расчете на

один регион, доля которого в 2021 г. была выше ее среднероссийского значения, приходились 2,1 региона, в которых эта доля была ниже. Возможно предположить, что все это не так критично, что, например, многие функции персональных компьютеров заменяют современные средства мобильной связи, что у человека всегда должна оставаться свобода выбора между интернет-заказом и посещением магазина, но очевидным является наличие «двух России», если говорить о преимуществах, которые предоставляют гражданам современные цифровые технологии.

Также неравномерное, хотя и в несколько меньшей степени, распределение регионов имело место и по долям домохозяйств с доступом к интернету, не имевших такого доступа по разным причинам, а также домохозяйств с широкополосным доступом к интернету. В этих случаях в расчете на один регион, доля которого в 2021 г. была лучше ее среднероссийского значения, приходились, соответственно, 1,5, 1,4 и 1,2 регионов, в которых эта доля была хуже.

Межрегиональные различия долей домохозяйств – пользователей интернета, были несколько иными. Практически одинаковым оказалось число регионов, в которых доля населения, использовавшего средства защиты информации,

Регионы-лидеры и регионы-аутсайдеры по уровню цифровизации населения в 2021 г. / Leading and outsider regions in terms of digitalization of the population in 2021

Показатель / Indicator	Регионы-лидеры / Leading regions	Регионы-аутсайдеры / Outsider regions
Доля домохозяйств, имевших персональный компьютер	Чукотский АО Ханты-Мансийский АО г. Москва г. Санкт-Петербург Магаданская область Оренбургская область Московская область Ямало-Ненецкий АО Тульская область Волгоградская область	Республика Марий Эл Еврейская автономная область Республика Алтай Республика Адыгея Республика Дагестан Кировская область Забайкальский край Республика Северная Осетия-Алания Курганская область Карачаево-Черкесская Республика
Доля домохозяйств, имевших выход в интернет	Ямало-Ненецкий АО Магаданская область Чеченская Республика г. Москва Ханты-Мансийский АО Республика Саха (Якутия) Оренбургская область Чукотский АО Республика Калмыкия Республика Тыва	Республика Марий Эл Новгородская область Республика Мордовия Орловская область Ульяновская область Ярославская область Тверская область Кировская область Костромская область Республика Хакасия
Доля пользователей интернета, которые столкнулись с проблемами информационной безопасности	Республика Адыгея Карачаево-Черкесская Республика Кировская область Ульяновская область Чукотский АО Амурская область Кабардино-Балкарская Республика Ярославская область Астраханская область Тамбовская область	Липецкая область Республика Северная Осетия-Алания Чеченская Республика Рязанская область г. Москва Пензенская область Владимирская область Мурманская область Республика Калмыкия Ханты-Мансийский АО
Доля пользователей интернета, которые применяли средства защиты информации	Кировская область Чукотский АО Ханты-Мансийский АО Владимирская область Липецкая область Мурманская область Оренбургская область Удмуртская Республика Республика Татарстан Республика Крым	Республика Тыва Республика Дагестан Республика Саха (Якутия) Чеченская Республика Ульяновская область Республика Алтай Красноярский край Магаданская область Воронежская область Ненецкий АО
Доля населения в возрасте 15 лет и старше, использовавшего Интернет для заказов товаров и/или услуг	Ямало-Ненецкий АО г. Москва Мурманская область Владимирская область г. Санкт-Петербург Ханты-Мансийский АО Московская область Астраханская область Тульская область Чеченская Республика	Ульяновская область Республика Северная Осетия-Алания Республика Адыгея Республика Хакасия Забайкальский край Курганская область Амурская область Кабардино-Балкарская Республика Калужская область Республика Мордовия
Доля населения в возрасте 15-72 лет, взаимодействовавшего с органами государственной власти и местного самоуправления по интернету	г. Москва Республика Тыва Ямало-Ненецкий АО Московская область Ханты-Мансийский АО Ивановская область Республика Татарстан Саратовская область Волгоградская область Краснодарский край	Магаданская область Еврейская автономная область Забайкальский край Рязанская область Тверская область Ленинградская область Республика Северная Осетия-Алания Орловская область Республика Мордовия Республика Дагестан

Источник / Source: расчеты автора по данным Выборочного федерального статистического наблюдения по вопросам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей / author's calculations according to the Selective Federal Statistical Observation on the Use of Information Technologies and Information and Telecommunication Networks by the Population

была выше среднероссийской, с одной стороны, и ниже, с другой стороны. Безусловно, положительным фактом является доминирование регионов с долей (превышающей среднероссийскую) пользователей интернета, не имевших информационных проблем при использовании сети.

Результаты оценок, которые были получены по второму направлению, представлены в таблице. При этом в выборки регионов-лидеров и регионов-аутсайдеров по каждому из отобранных показателей были включены по 10 субъектов РФ.

Таким образом, из таблицы видно, что в состав 10 регионов-лидеров по уровню цифровизации населения, оцениваемому по предложенным 6 показателям, входили в 2021 г. 32 субъекта РФ. При этом по 5 показателям в числе таких регионов оказался Ханты-Мансийский АО, по 4 показателям в их состав вошли 3 региона (Чукотский и Ямало-Ненецкий АО и г. Москва), по 3 показателям – 2 региона (Московская и Оренбургская области). Еще 11 регионов оказались в числе регионов-лидеров по 2 показателям, а 15 – по одному из 6 показателей.

С другой стороны, в состав регионов-аутсайдеров наиболее часто входила Республика Северная Осетия-Алания (по 4 показателям из 6), а также Республики Дагестан и Мордовия, Забайкальский край и Ульяновская область (по 3 показателям). 12 субъектов Российской Федерации оказались аутсайдерами по 2 показателям, а 20 – по одному из 6 показателей. Всего к аутсайдерам относились 37 регионов.

Важно также отметить, что один и тот же регион по разным показателям мог относиться как к первой их группе (лидеры), так и ко второй (аутсайдерам). Общее число таких регионов – 17. При этом 5 из них чаще входили в состав регионов-лидеров, а 12 – в состав регионов-аутсайдеров.

ВЫВОДЫ

Проведенное исследование позволяет сделать несколько выводов, имеющих научно-прикладное значение.

Во-первых, в стране в настоящее время сформирована и продолжает развиваться информационная база, которая позволяет оценивать текущую ситуацию со степенью вовлеченности российского населения страны в современные цифровые технологии, а также анализировать динамику происходящих изменений. Речь идет о проводимом и постоянно совершенствуемом Росстатом федеральном статистическом наблюдении по вопросам использования населением информационных технологий и информацион-

но-телекоммуникационных сетей. К моменту написания статьи были обработаны материалы 18 обследований, результаты которых неопределимы для лиц, принимающих решения в сфере дальнейшего развития ИКТ в стране.

Во-вторых, результаты данного обследования подтверждают, что дальнейшее развитие цифровизации в российских домохозяйствах определяется действием двух основных факторов. Прежде всего, это совершенствование материально-технической базы цифровых технологий (речь идет прежде всего о широкополосном интернете) и охват ими все большего числа потенциальных пользователей интернета. Однако есть и другой, не менее важный аспект, который связан с осознанием преимуществ цифровых технологий той частью населения, которая пока не пользуется ими. На наш взгляд, в современных условиях такая проблема решается лишь частично, и развитие этих технологий в России лишь подтверждает это. Яркими примерами последнего десятилетия является переход значительного числа граждан на дистанционные отношения с финансово-кредитными учреждениями, органами государственной власти и местного самоуправления, интернет-заказы на оплату товаров и услуг, QR-коды при осуществлении платежей и т.п. Однако те представители старших возрастных групп населения, которые не имели в прошлом опыта использования персональных компьютеров и интернета, по-видимому, не являются резервом роста уровня цифровизации. С этой точки зрения трудно переоценить роль регионов в повышении компьютерной грамотности населения. Здесь имеет смысл говорить о тиражировании реализуемой программы «Московское долголетие», в рамках которой предлагается, в частности, освоение ее участниками информационных технологий (навыками работы на компьютере, поиска информации в интернете, использования мобильных устройств и приложений, социальных сетей и электронных услуг)¹⁰.

В-третьих, на наш взгляд, имеет смысл организовать разработку ежегодного доклада под условным названием «Цифровизация населения России», позволяющего разрабатывать меры по усилению его интеграции в цифровое пространство с учетом региональных особенностей и имеющихся проблем в конкретных субъектах Российской Федерации, а также корректировать в случае необходимости положения действующих нормативных правовых актов в сфере ИКТ.

¹⁰ URL: <https://www.mos.ru/city/projects/dolgoletie/#%23!%2Ftab%2F303643213-3> (Дата обращения: 21 апреля 2023 г.)

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Халин В.Г., Чернова Г.В. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски. // Управленческое консультирование. 2018;(10):46–63. Режим доступа: URL:<https://www.acjournal.ru/jour/article/view/943>. Дата обращения: 13 февраля 2023 г.
2. Скляр М.А., Кудрявцева К.В. Цифровизация: основные направления, преимущества и риски. // Экономическое возрождение России. 2019;3(61):103–114. Режим доступа: URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-osnovnye-napravleniya-preimuschestva-i-riski>. Дата обращения: 14 февраля 2023 г.
3. Садырtdинов Р.Р. Уровень цифровизации регионов России. Вестник Челябинского государственного университета. Экономические науки. 2020;10(444):230–235. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/uroven-tsifrovizatsii-regionov-rossii>. Дата обращения 22 февраля 2023 г.
4. Минаков А.В., Евраев Л.О. Потенциал и перспективы развития цифровой экономики регионов России. Региональная экономика: электронный научный журнал. № 3(63). Номер статьи 6318. URL:<https://eee-region.ru/article/6318/>. Дата обращения 22 февраля 2023 г.
5. Писарев И.В., Бывшев В.И., Пантелеева И.А., Парфентьева К.В. Исследование готовности регионов России к цифровой трансформации. п-Economy. 2022;15(2):22–37. URL:https://economy.spbstu.ru/userfiles/files/articles/2022/2-2022/02_Pisarev%2C-Bivshev%2C-Panteleeva%2C-Parfenteva.pdf. Дата обращения 22 февраля 2023 г.

REFERENCES

1. Halin V.G., Chernova G.V. Digitalization and its impact on the Russian economy and society: advantages, challenges, threats and risks. Upravlencheskoe konsul'tirovanie = Management consulting. 2018;10:46-63. URL:<https://www.acjournal.ru/jour/article/view/943>. Accessed 13 February 2023.
2. Sklyar M.A., Kudryavceva K.V. Digitalization: main directions, advantages and risks. Ekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii = Economic revival of Russia. 2019;3(61):103-114. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-osnovnye-napravleniya-preimuschestva-i-riski>. Accessed 14 February 2023.
3. Sadyrtdinov R.R. The level of digitalization of Russian regions. Vestnik Chelyabinskogo gosudarsndennogo universiteta. Ekonomicheskie nauki = Bulletin of the Chelyabinsk State University. Economic sciences. 2020;10(444):230-235. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uroven-tsifrovizatsii-regionov-rossii>. Accessed 22 February 2023.
4. Minakov A.V., Evraev L.O. Potential and prospects for the development of the digital economy of Russian regions. Regional'naya ekonomika: elektronniy nauchniy jurnal = Regional economy: Electronic scientific journal. 2023;3(63). Article number 6318. URL:<https://eee-region.ru/article/6318/>. Accessed 22 February 2023.
5. Pisarev I.V., Byvshev V.I., Panteleeva I.A., Parfent'eva K.V. Study of readiness of Russian regions for digital transformation. п-Economy. 2022;15(2):22-37. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Сергей Николаевич Смирнов – доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник Института научной информации по общественным наукам РАН, Москва, Россия

Sergei N. Smirnov – Dr. Sci (Econ.), Leading Researcher, Institute of Scientific Information for Social Sciences of the Russian Academy of Sciences (INION RAN), Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-9206-6167>
 sernsmirnov@mail.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 27.02.2023; после рецензирования 01.04.2023, принята к публикации 03.04.2023.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 27.02.2023; revised on 01.04.2023 and accepted for publication on 03.04.2023.

The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-109-118

УДК 331.101.6

JEL J24; J08

ДРАЙВЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА: ВАРИАТИВНОСТЬ, СТЕПЕНЬ И СПОСОБЫ ОЦЕНКИ ВЛИЯНИЯ

А.А. Федченко, А.Б. Вешкурова

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Задачи и цель исследования – выявление закономерностей и связей между драйверами роста производительности труда, формирование на их основе системы ключевых индикаторов, характеризующих вариативность драйверов повышения производительности труда (ППТ) в условиях структурной перестройки экономики. **Актуальность** работы обусловлена необходимостью систематизации драйверов роста производительности труда в условиях структурной перестройки экономики, что позволит улучшить понимание влияния различных факторов на производительность труда и разработать оптимальные стратегии для ее повышения. В соответствии с нашей гипотезой о вариативности драйверов производительности труда предполагаем, что влияние каждого из ключевых факторов на производительность труда может быть разным в разных ситуациях и в разных отраслях экономики. Некоторые факторы могут оказывать более значительное влияние на производительность труда в одних условиях, в то время как в других условиях и отраслях их влияние может быть меньше. В процессе исследования использовались **методы** логических построений и моделирования, систематизации и классификации, анализа статистических данных Федеральной службы государственной статистики, обобщения результатов практической деятельности для обоснования ключевых индикаторов роста производительности труда. **Результатом** исследования стала предложенная система ключевых индикаторов повышения производительности труда, учитывающая маркеры современного социально-экономического развития, драйверы и критерии повышения производительности труда. Сделаны **выводы** о том, что наиболее сильное влияние драйверов ППТ проявляется при определении причинно-следственных связей нарушения требуемого соотношения роста производительности труда и средней заработной платы.

Ключевые слова: производительность труда; драйверы; инвестиции; занятость; образование; факторы.

Для цитирования: Федченко А.А., Вешкурова А.Б. Драйверы повышения производительности труда: вариативность, степень и способы оценки влияния. *Социально-трудовые исследования*. 2023;51(2):109-118. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-109-118.

ORIGINAL PAPER

DRIVERS OF LABOR PRODUCTIVITY INCREASE: VARIABILITY, DEGREE AND METHODS OF IMPACT ASSESSMENT

A.A. Fedchenko, A.B. Veshkurova

Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russia

ABSTRACT

The objectives and purpose of the study are to identify patterns and relationships between the drivers of labor productivity growth and to form on their basis a system of key indicators that characterize the variability of drivers for increasing labor productivity in the conditions of economic restructuring. **The relevance** of the study is due to the need to systematize the drivers of labor productivity growth in the context of economic restructuring, which will improve understanding of the impact of various factors on labor productivity and develop optimal strategies for its increase. In accordance with our hypothesis about the variability of labor productivity drivers, we assume that the impact of each of the key factors on labor productivity may vary in different situations and in different sectors of the economy. Some factors may have a greater impact on labor productivity in some conditions, while they may have a smaller impact in other settings and industries. In the course of the research, **methods** of logical constructions and modeling, systematization and classification, analysis of statistical data of the Federal State Statistics Service, and generalization of practical results were used to substantiate key indicators of labor productivity growth. The research **result** is the proposed system of key indicators for increasing labor productivity, taking into account the markers of modern socio-economic development, drivers, and criteria for increasing labor productivity. The paper **concludes** that the strongest influence of the drivers of labor productivity increase is manifested in determining the causal relationships of violations of the required ratio of labor productivity growth and average wages.

Keywords: labor productivity, drivers, investment, employment, education, factors.

For citation: Fedchenko A.A., Veshkurova A.B. Drivers of labor productivity increase: Variability, degree and methods of impact assessment. *Social and labor research*. 2023;51(2):109-118. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-109-118.

ВВЕДЕНИЕ

В национальном проекте «Производительность труда и поддержка занятости»¹ производительность труда рассматривается как ключевой индикатор, характеризующий уровень социально-экономического развития общества. Как подчеркнул президент России Владимир Путин на традиционной пресс-конференции 23 декабря 2021 г. – один из «...драйверов роста экономики – повышение производительности труда». Это направление, по его словам, включает целый набор программ: от образования и цифровизации до здравоохранения.

Акцентирование внимания на производительности труда вызвано наличием разнонаправленных маркеров экономического развития и усложнением ситуации на рынке труда. Активное внедрение современных компьютерных технологий и искусственного интеллекта сочетается со сжатием ряда рынков, сокращение безработицы – с обострением несоответствия спроса и предложения рабочей силы. Поэтому, несмотря на то, что экономические проблемы, связанные с повышением производительности труда широко и глубоко исследованы, представляется целесообразным обратить пристальное внимание ученых и специалистов на конструктивные аспекты, касающиеся формирования и влияния драйверов этого процесса.

ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ ВАРИАТИВНОСТИ ДРАЙВЕРОВ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Существует множество исследований, посвященных роли производительности труда в повышении эффективности трудовой деятельности. Согласно работам С.В. Рачек и А.В. Мирошника, производительность труда является ключевым показателем эффективности трудовой деятельности [1]. В свою очередь, Л.Р. Котова утверждает, что эффективное управление производительностью труда является основой для повышения конкурентоспособности организации [2]. Р.И. Капелюшников подчеркивает взаимосвязь между производительностью труда, экономическим ростом и образованием [3].

Необходимость исследования вариативности драйверов повышения производительности труда нашла подтверждение в работах многих авторов. Например, Джонс С. и Ромер П. доказали, что увеличение инвестиций в исследования и разработки положительно коррелирует с ростом производительности труда [4]. В работе Барро Р. Дж.

и Сала-и-Мартина К. показано, что увеличение физического и человеческого капитала положительно коррелирует с ростом производительности труда [5]. Исходя из позиции данных авторов следует, что инвестиции в инфраструктуру, образование, обучение и развитие навыков могут оказать значительное влияние на рост производительности труда.

Технологические инновации являются еще одним важным фактором роста производительности. Исследование Бриниолфссон Э. и МакАфи Э. предполагает, что цифровые технологии являются одним из ключевых факторов роста производительности в последние годы [6]. Кроме того, исследование Ван Ринен Дж. и др. показало, что фирмы, которые вкладывали больше средств в новые технологии, демонстрировали более высокие темпы роста производительности [7]. Важность инвестиций в развитие технологий и повышение заработной платы сотрудников для роста производительности труда подтверждает исследование Меркуловой Е.Ю. [8].

Эффективные производственные процессы и практика управления также являются важными факторами роста производительности. Например, анализ, выполненный Бриниолфссон Э. и Хитт Л.М. показал, что фирмы, внедрившие передовые методы управления, демонстрируют более высокие темпы роста производительности [9]. Конкуренция на рынках является еще одним важным фактором роста производительности. Так Басу С. и Фернальд Дж. выявили, что усиление конкуренции на товарных рынках привело к увеличению темпов роста производительности [10].

Инвестиции в человеческий капитал, такие как образование и обучение, также могут оказать положительное влияние на рост производительности труда. Например, Крюгер А. и Линдал Э. пришли к выводу, что повышение уровня образования рабочей силы положительно коррелирует с ростом производительности труда [11]. Увеличение на 1% объема НИОКР повышает многофакторную производительность труда на 0,13 процентных пункта². По оценкам исследователей, увеличение запаса человеческого капитала на 10% за счет обучения, связанного с работой, приводит к повышению многофакторной производительности труда от 0,5% до 1,5%³.

² R&D and productivity growth: panel data analysis of 16 OECD countries STI working papers 2001/ Dominique Guellec and Bruno van Pottelsberghe de la Potterie URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/652870318341.pdf?expires=1680962598&id=id&accname=guest&checksum=4CD57E996807136120680B4EA15E54AB> (дата обращения 01.04.2022 г.)

³ Understanding, driving & measuring productivity. Fact sheet. The Global Voice of Business. 2015 <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=111061&token=f81ad30ce580cc568d435c5a5da41d6f0ce6fe63> (дата обращения 10.03.2022 г.)

¹ Паспорт национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

Институциональные факторы, такие как нормативно-правовая база, также влияют на рост производительности труда за счет воздействия на стимулы, конкуренцию и легкость ведения бизнеса. Например, исследование Холла Р. и Джонса С. показало, что качество институтов, таких как защита прав собственности и обеспечение исполнения контрактов, положительно коррелирует с ростом производительности труда [12].

Многие авторы акцентируют внимание на необходимости более активного выявления и использования резервов роста производительности труда. Ключевой фактор, влияющий на производительность и эффективность труда на предприятии, – рациональное использование рабочего времени [13]. Существенно повысить производительность труда на предприятии можно с помощью оценки качества использования временных ресурсов при условии более широкого применения цифровых технологий [14], развития нестандартных форм занятости, расширения границ платформенной занятости и электронной самозанятости [15].

Исследование В.В. Аранжина подтверждает, что заработная плата имеет непосредственную связь с производительностью труда. Однако, в контексте цифровизации, для того, чтобы обеспечить максимальную производительность труда важно учитывать не только заработную плату, но и существенное влияние других факторов [16, с. 527-528].

Частно-государственный разрыв в заработной плате и его причины выявлены и проанализированы в работе JornRatts, Hildegunn E.Stokke⁴. HirokoOkudaira, MihoTakizawa, KentaYamanouchi [17] исследовали эффект минимальной заработной платы на разнородных рынках. Взаимосвязь производительности труда и доходов работников с учетом их отраслевой особенности рассмотрена Е.В. Вашаломидзе и М.Н. Дудиным [18, с. 54]. На необходимость дальнейшего всестороннего исследования взаимозависимости заработной платы и производительности труда указали в своих работах В. Федорин [19] и Р. Сейтмуратов [20].

ОБОСНОВАНИЕ КРИТЕРИЕВ И ИНДИКАТОРОВ ДРАЙВЕРОВ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Основными маркерами современного социально-экономического развития страны являются валовый внутренний продукт (ВВП) и доходы насе-

ния. Данные Росстата свидетельствуют о снижении этих показателей. Так, ВВП, отражающий рыночную стоимость всех произведенных товаров и услуг, с учетом влияния на экономику внешних факторов, снизился в 2022 г. на 2,1% (в пандемийном 2020 г. – на 2,7%)⁵.

Вторым ключевым маркером являются доходы населения. Несмотря на их снижение в 2022 г. в соответствии с данными Росстата зафиксировано минимальное за весь последний период, начиная с 1990-х годов, количество малоимущих граждан (15,3 млн человек, или 10,5% населения). Причиной сокращения уровня бедности явился рост социальных выплат.

При рассмотрении данных маркеров применительно к численности населения, возникает необходимость исследования производительности труда и доходов, приходящихся на одного человека. В этой связи, представляет интерес анализ тенденций ряда основных показателей экономического развития России за последние 10 лет (рис. 1).

Согласно нашей гипотезе, выявление драйверов повышения производительности труда будет способствовать достижению положительного результата при использовании инструментов их влияния в управленческой деятельности. Отсутствие устойчивой положительной динамики производительности подтверждает важность выявления драйверов ее роста (рис. 2).

Драйверы роста производительности труда, рассматриваемые как факторы, позволяющие с течением времени переходить экономике на более высокий уровень своего развития, можно разделить по их содержанию на три категории:

- входные факторы;
- факторы процесса;
- факторы выпуска.

Входные факторы включают инвестиции в физический и человеческий капитал, исследования и разработки, а также технологические инновации. Инвестиции в физический и человеческий капитал, такие как инфраструктура, оборудование, образование и подготовка работников, могут повысить квалификацию и эффективность и способствовать росту производительности. Технологические инновации, посредством разработки и внедрения новых технологий, могут привести к повышению эффективности деятельности организации и росту объема производства.

⁴ Identification of the private-public wage gap / JornRatts, Hildegunn E.Stokke // Labour Economics. – August 2019. – Pages 153-163. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537119300399> (дата обращения 10.03.2022 г.)

⁵ Спад экономики в 2022 году оказался меньше, чем в пандемию <https://www.rbc.ru/economics/20/02/2023/63f3751b9a7947fbcdbdf0c5?ysclid=lf3w5nh2sx918248878>; <https://www.rbc.ru/economics/20/02/2023/63f3751b9a7947fbcdbdf0c5?ysclid=lf3w5nh2sx918248878>; <https://bankstoday.net/last-articles/vvp-rossii-2022>

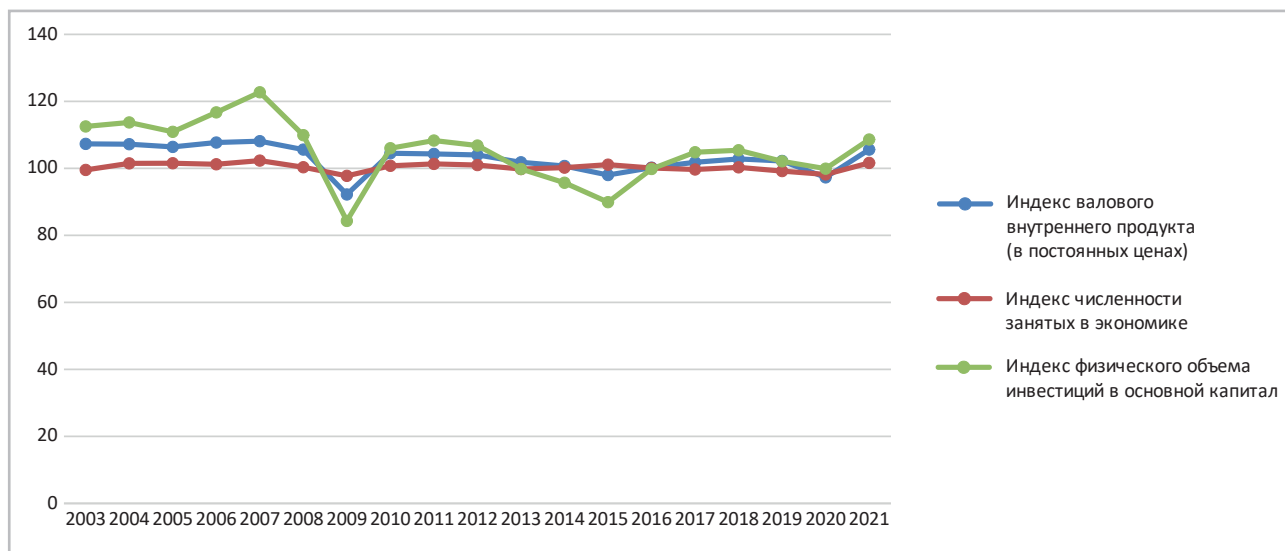


Рис. 1 / Fig. 1. Динамика индексов ВВП, численности занятых в экономике и физического объема инвестиций в основной капитал, % / Dynamics of GDP indices, the number of people employed in the economy and the physical volume of investments in fixed assets, %

Источник / Source: Национальные счета. <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts>, Рынок труда, занятость и заработная плата https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries, Инвестиции в нефинансовые активы https://rosstat.gov.ru/investment_nonfinancial / National Accounts. <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts>, Labor Market, Employment and Salaries. https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries, Investments in Non-Financial Assets https://rosstat.gov.ru/investment_nonfinancial

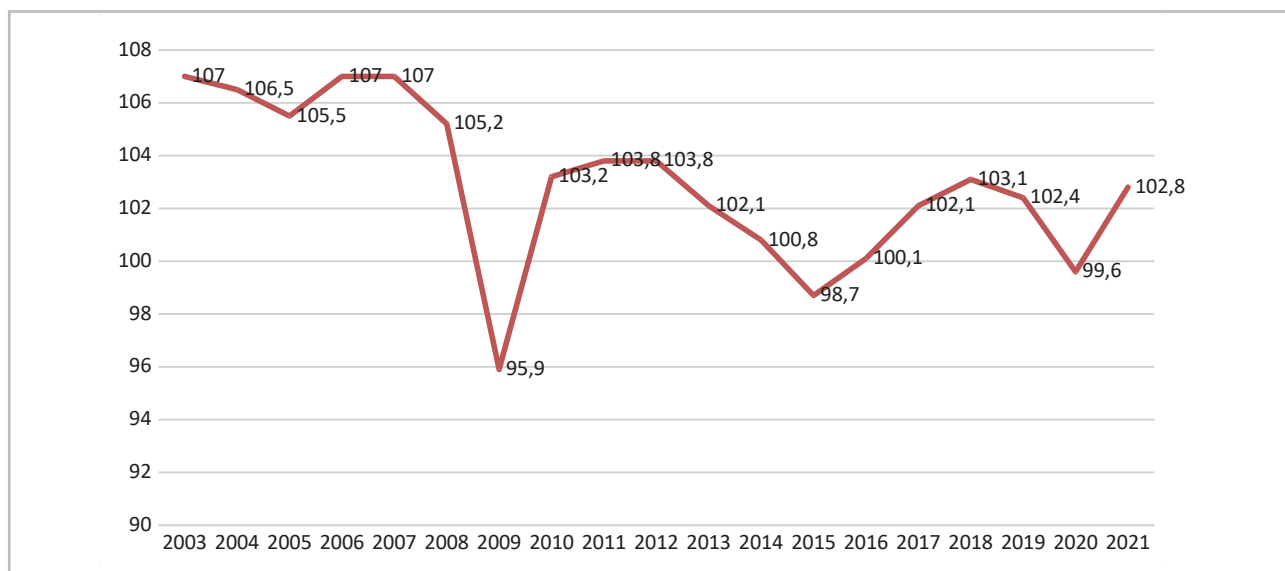


Рис. 2 / Fig. 2. Динамика производительности труда в экономике Российской Федерации в 2003-2021 гг., в % к предыдущему году / Dynamics of labor productivity in the economy of the Russian Federation in 2003-2021, in % to the previous year

Источник / Source: Национальные счета. <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts> / National Accounts. <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts>

Факторы процесса включают использование эффективных технологий производства и методов управления. Совершенствование производственных процессов и методов управления, таких как сокращение отходов и оптимизация цепочек поставок, также может повысить производительность.

Факторы выпуска зависят от конкурентоспособности продукции и структуры рынков. Конкурентоспособность рынков и институциональные факторы, такие как нормативно-правовая база, оказывают влияние на рост производительности.

Драйверы производительности труда можно

также классифицировать по уровням управленческого воздействия на четыре категории:

- федеральный;
- региональный;
- локальный (на уровне предприятия, организации);
- личностный (на уровне конкретного работника).

С определенной степенью условности можно, на наш взгляд, совместно рассматривать драйверы применительно к федеральному и региональному уровням, а также драйверы применительно к локальному и личностному уровням. На всех уровнях возможности повышения производительности тру-

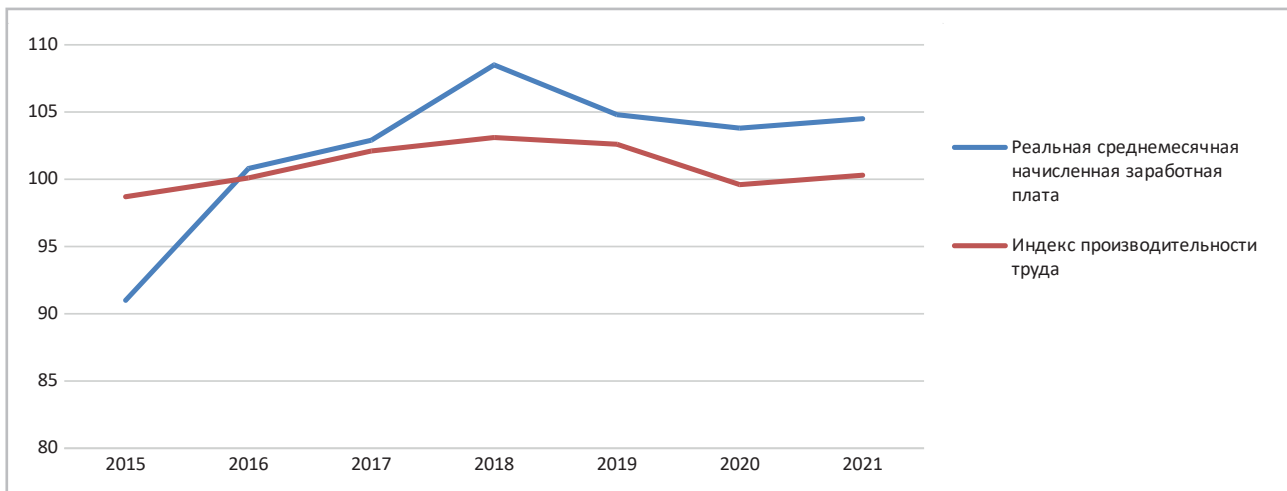


Рис. 3 / Fig. 3. Динамика роста средней заработной платы и производительности труда / Dynamics of average wages and labor productivity growth

Источник / Source: Национальные счета. <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts>, Рынок труда, занятость и заработная плата. https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries / National Accounts. <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts>, Labor Market, Employment and Salaries. https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries

да будут связаны с результатами деятельности и с затратами.

Наиболее существенное влияние на повышение производительности труда в современных условиях оказывают:

- инновационные процессы во всех сферах деятельности;
- демографическая ситуация;
- социально-экономический уровень развития;
- регулирование рынка труда.

Инновационные процессы во всех сферах деятельности реализуются при развитии современных компьютерных технологий⁶. Демографическая ситуация отражает уменьшение доли населения активных возрастов. Социально-экономический уровень развития имеет существенную отраслевую и региональную специфику. Регулирование рынка труда неразрывно связано с образовательной сферой и ее возможностью адаптироваться к быстро меняющемуся профессионально-квалификационному спросу работодателей.

В рамках предложенных классификаций драйверов повышения производительности труда, можно выделить следующие их основные критерии.

Для внедрения инновационных процессов во всех сферах деятельности:

- ориентация на импортозамещение;
- развитие интернет-ресурсов.

Для улучшения демографической ситуации:

- упрощение законодательной процедуры привлечения трудовых мигрантов;
- обеспечение социальной защиты материнства и детства.

Для повышения социально-экономического уровня развития:

- повышение доходов населения;
- использование обоснованного соотношения роста средней заработной платы и производительности труда.

Для обеспечения эффективного регулирования рынка труда:

- достижение соответствия между спросом и предложением на рынке труда;
- развитие дополнительного профессионального образования, адекватно реагирующего на трансформационные процессы экономики.

В рамках выделенных критериев считаем целесообразным формирование ключевых индикаторов повышения производительности труда. Соглашаясь с позицией В.Н. Бобкова [21] считаем необходимым соблюдение ряда требований, предъявляемых к индикаторам. В частности, считаем, что они должны быть сравнимы с аналогичными показателями на федеральном и региональном уровнях, должны корреспондироваться друг с другом и позволять сопоставлять результаты трансформации социально-трудовой сферы.

Предлагается следующая система ключевых индикаторов, характеризующих проявление драйверов повышения производительности труда в рамках предложенных критериев:

Внедрение инновационных процессов во всех сферах деятельности

- доля охвата территорий широкополосным интернетом.

Улучшение демографической ситуации

- доля населения активных возрастов.

⁶ Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации». КонсультантПлюс www.consultant.ru (дата обращения: 10.03.2022 г.)

Повышение социально-экономического уровня развития

- доля среднего класса;
- соотношение роста производительности труда и средней заработной платы.

Обеспечение эффективного регулирования рынка труда

- рост дополнительного профессионального образования, адекватно реагирующего на изменение профессионального спроса и предложения.

Поскольку степень управленческого воздействия на индикаторы, характеризующие проявление драйверов роста производительности труда, зависит от рассматриваемого уровня (федерального, регионального, локального, личностного), в качестве сквозного показателя будем использовать соотношение роста производительности труда и средней заработной платы, правомерность применения которого как ключевого индикатора подтверждается наметившейся тенденцией опережения роста зарплаты над производительностью труда, что со всей очевидностью ведет к отрицательным последствиям и должно рассматриваться как временное явление (рис. 3).

Поскольку производительность труда на уровне страны и регионов определяется как отношение выпуска к затратам, важно определить, какие данные следует использовать для определения объема производства и затрат. В большинстве расчетов, учитывающих затрачиваемые трудовые ресурсы, используется численность занятого населения. Это не идеальный вариант показателя, но он применяется из-за отсутствия данных о количестве отработанных часов, используемых при проведении межстрановых сравнений. Простой подсчет численности занятых может скрыть изменения в среднем отработанных часов, вызванные эволюцией неполной занятости или влиянием вариаций сверхурочной работы, отсутствия на рабочем месте или сдвига нормальной продолжительности рабочего дня. Кроме того, у одного работника может быть несколько мест занятости.

Измерение производительности труда на локальном и личностном уровнях зависит от показателя объема выпускаемой продукции (выполненных работ, оказанных услуг) и трудовых затрат. В зависимости от специфики деятельности предприятия объем продукции может измеряться в натуральных, условно-натуральных, трудовых и стоимостных единицах. Часто используется добавленная стоимость, которая рассчитывается как разница между объемом продаж и стоимостью товаров и услуг или сумма затрат на оплату труда ра-

ботников, процентов кредиторам, амортизации для реинвестирования в оборудование, прибыль, удерживаемую организацией, и другие распределенные затраты, такие как налоги. С точки зрения затрат, производительность труда может измеряться количеством отработанных часов, числом занятых работников (неполный рабочий день в пересчете на эквивалент полной занятости) и стоимостью рабочей силы.

Измерение производительности труда выходит за рамки одного показателя, учитывая, что различные аспекты деятельности предприятия в совокупности влияют на общую производительность. Оптимизация производительности является ключевым фактором для успешной работы предприятий, поэтому для достижения эффективности в работе необходимо определить показатели производительности, которые в наибольшей степени соответствуют конкретным целям и задачам каждого предприятия.

Проявление технических, технологических, организационных, структурных и социальных факторов, а также экономической, организационной, управленческой, социальной, распределительной и стимулирующей функций отражает внутрифирменную, отраслевую и федеральную специфику. При этом, базовым уровнем формирования производительности труда является внутрифирменный.

На федеральном уровне решение данной проблемы нашло отражение в реализуемом национальном проекте «Производительность труда и поддержка занятости», ключевой целью которого является рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых, не сырьевых отраслей экономики, увеличение количества привлеченных к участию в реализации национального проекта субъектов Федерации, увеличение количества средних и крупных предприятий базовых не сырьевых отраслей экономики, вовлеченных в реализацию национального проекта.

Несмотря на то, что основные критерии для участия в проекте весьма жесткие (выручка предприятия от 400 млн рублей до 30 млрд руб. в год, наличие потенциала повышения производительности труда не менее 10%, отношение предприятия к одной из приоритетных отраслей: обрабатывающему производству, сельскому хозяйству, транспорту, строительству) статистические данные свидетельствуют о его успешной реализации. В соответствии с условиями проекта рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых не сырьевых отраслей экономики составит: в 2023 г. – 104,1%, в 2024 г. – 105,0%.

В рамках национального проекта в соответствии с Приказом Минэкономразвития РФ (от 28.12.2018 г. № 748) утверждена Методика расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации⁷, в соответствии с которой производится расчет данного показателя по предприятию, отрасли, субъекту Российской Федерации, а также Российской Федерацией в целом⁸. В целях поддержки и развития бизнеса разработан и утвержден в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 национальный проект «Производительность труда», направленный на решение следующих задач на территории России:

- стимулирование внедрения передовых управленческих, организационных и технологических решений для повышения производительности труда и модернизации основных фондов, в том числе посредством предоставления налоговых преференций;
- сокращение нормативно-правовых и административных ограничений, препятствующих росту производительности труда, а также замещение устаревших и непроизводительных рабочих мест;
- формирование системы методической и организационной поддержки повышения производительности труда на предприятиях;
- формирование системы подготовки кадров, направленной на обучение основам повышения производительности труда, в том числе посредством использования цифровых технологий и платформенных решений.

В паспорте Национального проекта «Производительность труда» в качестве главной цели заявлен «достойный и эффективный труд и успешное предпринимательство», что предполагает «обеспечение темпов роста валового внутреннего продукта страны выше среднемирового при сохранении макроэкономической стабильности» и «обеспечение темпа устойчивого роста доходов населения и уровня пенсионного обеспечения не ниже инфляции».

Таким образом, на федеральном уровне решение проблем повышения производительности труда осуществляется с опорой на национальные проекты и предусмотренные в них цели и ключевые показатели, а в качестве регулятора выступает Автономная некоммерческая организация «Феде-

ральный центр компетенций в сфере производительности труда» (ФЦК), созданная 18 декабря 2017 г. по решению президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам.

На региональных уровнях для решения проблем повышения производительности созданы Автономные некоммерческие организации «Региональные центры компетенций в сфере производительности труда» (РЦК), осуществляющие консультационную и поддерживающую реализацию проекта деятельность. Существенную роль при этом играет внедрение бережливого производства и системы проектного управления при использовании платформенного подхода. В условиях динамики происходящих изменений использование комплекса инструментов и методов бережливого производства, на наш взгляд, в существенной мере определяет уровень и динамику производительности труда.

Бережливое производство успешно внедряется во многих компаниях различных сфер деятельности во многих регионах, что проявляется в ускорении производства и росте производительности труда. Представляют интерес результаты внедрения бережливого производства в строительстве, что связано с отраслевой спецификой. Каждый объект строительства и процесс его создания является уникальным, т. к. даже при строительстве типовых зданий каждый новый проект отличается от предыдущих. В строительстве адаптация «бережливого производства» позволяет сделать процесс производства более гибким, что дает возможность эффективно планировать и организовывать управленческую деятельность. Например, одним из эффективных инструментов бережливого строительства является – «Последний проектировщик», отличительной особенностью которого является использование целостного подхода, включающего завершённый комплекс этапов работ. Таким образом, бережливое производство, положительный опыт внедрения инструментов которого получил подтверждение на многих предприятиях, является, на наш взгляд, важным условием повышения производительности труда при реализации национального проекта. Намеченное продление нацпроекта «Производительность труда» в два раза увеличит количество предприятий-участников.

Когда речь идет о внутрифирменном уровне, то прежде всего вступают в силу факторы технического, организационного совершенствования производства, факторы роста объема и структурных сдви-

⁷ Министерство экономического развития Российской Федерации. Приказ от 28 декабря 2018 г. № 748. <https://docs.cntd.ru/document/552128236> (дата обращения 10.05.2022 г.)

⁸ Методика расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации 28122018_748.pdf (economy.gov.ru)

гов. Кроме того, на внутрифирменном уровне очень важна оптимизация всех видов затрат, обоснованная организация производства и труда, высокий уровень его нормирования. Некоторые аспекты деятельности российских предприятий получают свое новое воплощение с учетом возможностей использования искусственного интеллекта, нейронных сетей, машинного обучения и т.д.

Причем, каждая из перечисленных позиций реализуется в своей сфере деятельности:

- внедрение бережливого производства (сфера деятельности для практиков-организаторов производства, специалистов по международному бизнесу);
- оптимизация затрат на персонал (сфера деятельности для финансистов-аналитиков, математиков, HR-менеджеров);
- использование информационных и коммуникационных технологий (сфера деятельности для IT-специалистов, работающих с Big Data и искусственным интеллектом).

На наш взгляд, необходим интегрированный подход к решению проблемы повышения производительности труда и использованию этого показателя в качестве индикатора экономического развития с акцентированием внимания на инновационности происходящих изменений.

ВЫВОДЫ

Поскольку рост производительности зависит от влияния многих факторов, наблюдение за их формированием и воздействием должно быть непрерывным, их изучение должно быть комплексным для того, чтобы по результатам проводимых исследований предлагать государственным органам и бизнес-сообществу научно обоснованные рекомендации, на основании которых они могли бы принимать обоснованные решения для повышения производительности и обеспечения долгосрочного экономического роста.

Сегодня наиболее существенное влияние на повышение производительности труда оказывают инновационные процессы во всех сферах деятельности, демографическая ситуация, социально-экономический уровень развития и регулирование рынка труда, развитие интернет-ресурсов, упрощение законодательной процедуры привлечения трудовых мигрантов, дополнительные меры обеспечения социальной защиты материнства и детства, повышение доходов населения и использование обоснованного соотношения роста средней заработной платы и производительности труда, достижение соответствия между спросом и пред-

ложением на рынке труда и развитие дополнительного профессионального образования, адекватно реагирующего на трансформационные процессы экономики.

В сложившихся условиях для того, чтобы достоверно определить степень влияния того или иного драйвера на рост производительности труда, их потенциал и значимость, дать каждому из них реальную оценку предлагается использовать следующие ключевые индикаторы:

- долю охвата территорий широкополосным интернетом;
- долю населения активных возрастов;
- долю среднего класса;
- соотношение роста производительности труда и средней заработной платы.
- рост дополнительного профессионального образования, адекватно реагирующего на изменение профессионального спроса и предложения.

Результаты исследования показали, что наиболее концентрированное влияние драйверов повышения производительности труда проявляется при исследовании причин изменения важнейшего показателя – соотношения роста производительности труда и средней заработной платы. В целях оптимизации данного соотношения были разработаны рекомендации по расширению влияния ФЦК и РЦК и более активному использованию следующих факторов производительности:

1. Инновации, технологические изменения. Рост производительности, произошедший за последние 20 лет, в значительной степени объясняется развитием информационно-коммуникационных технологий.

2. Институты и экономическая политика. Эти факторы оказывают влияние на производительность труда либо через инвестиции в физический и человеческий капитал, либо путем прямого воздействия на эффективность и технологические изменения. Например, антимонопольное регулирование рынка продукции может способствовать многофакторному росту производительности труда.

3. Инвестиции в физический капитал. В ряде научных источников утверждается, что около половины роста совокупного объема производства в период 1960–2000 гг. произошло благодаря этому фактору.

4. Практика управления. Исследования показали, что данный фактор способен оказывать значительное влияние на рост производительности.

5. Развитие человеческого капитала. Этот процесс должен происходить непрерывно, в том числе и с помощью обучения на рабочем месте, напри-

мер, для приобретения «мягких», коммуникативных навыков.

Таким образом определен ряд драйверов, оказывающих значительное влияние на производительность труда в современных условиях, включая инновации, демографическую ситуацию, социально-экономическое развитие и регулирование рынка труда. Предложена система ключевых показателей для измерения влияния этих драйверов на производительность труда.

Например, инновационные процессы могут оказывать наибольшее влияние на производительность труда в отраслях, где важна автоматизация процессов и использование передовых технологий. В то же время, в отраслях, где ручной труд остается важным, таких как ремонт и строительство, влияние инноваций может быть меньше.

Демографическая ситуация также может оказывать различное влияние на производительность труда в разных условиях. Например, в условиях низкой рождаемости и старения населения, компании могут столкнуться с проблемой нехватки рабочей силы и вынуждены будут искать новые методы повышения производительности

труда, такие как автоматизация и использование роботов.

Социально-экономический уровень развития также может влиять на производительность труда в разных отраслях. Например, в развивающихся странах, где мало инфраструктуры и слабая система образования, уровень производительности может быть ниже, чем в развитых странах с более высоким уровнем образования и инфраструктуры.

Наконец, регулирование рынка труда может оказывать различное влияние на производительность труда в зависимости от его характеристик. Например, жесткое регулирование трудовых отношений может снижать мотивацию работников и уменьшать производительность труда, в то время как более гибкие формы занятости могут повышать мотивацию и улучшать условия труда, что в свою очередь может положительно сказаться на количестве и качестве труда.

Практическое применение выводов о вариативности драйверов производительности труда заключается в том, что частный бизнес и органы власти смогут разрабатывать более адресные и гибкие программы, направленные на рост производительности труда.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Рачек С.В. Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности / С.В. Рачек, А.В. Мирошник. *Современные проблемы науки и образования*. 2013;(6):503.
2. Котова Л.Р. Управление производительностью труда – основа роста конкурентоспособности организации / Л.Р. Котова // *Нормирование и оплата труда в промышленности*. 2010;(11):12–22.
3. Капелюшников Р.И. Образование, производительность, экономический рост / Р.И. Капелюшников. США: экономика и образование. М.: ИНИОН РАН, 2015. 87 с.
4. Jones C. I., & Romer P. M. (2010). The new Kaldor facts: Ideas, institutions, population, and human capital. *Journal of Political Economy*, 123(5), 725–775. doi: 10.1086/605654
5. Barro R. J., & Sala-i-Martin, X. (2003). *Economic growth* (2nd ed.). MIT Press.
6. Brynjolfsson E. and Andrew P. McAfee. “Race against the machine: how the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy.” (2011).
7. Van Reenen J., Bloom N., Bond S., Van Reenen J., & Wolters M. (2014). Identifying Technology Spillovers and Product Market Rivalry. *Econometrica*, 82(4), 1341–1393. DOI: 10.3982/ECTA10131.
8. Меркулова Е.Ю. Влияние производительности труда на экономический рост. *Статистика и Экономика*. 2019;16(2):34–44. <https://doi.org/10.21686/2500-3925-2019-2-34-44>
9. Brynjolfsson E., & Hitt L. M. (2003). Computing productivity: Firm-level evidence. *Review of Economics and Statistics*, 85(4), 793–808. doi: 10.1162/003465303772815736.
10. Basu S., & Fernald J. G. (2002). Aggregate productivity and aggregate technology. *European Economic Review*, 46(6), 963–991. doi: 10.1016/S0014-2921(01)00207-3.
11. Kruger A., & Lindahl E. (2001). Education for growth: Why and for whom? *Journal of Economic Literature*, 39(4), 1101–1136. doi: 10.1257/jel.39.4.1101.
12. Hall R. E., & Jones C. I. (1999). Why do some countries produce so much more output per worker than others? *The Quarterly Journal of Economics*, 114(1), 83–116. doi: 10.1162/003355399555954.
13. Побиянская А.В., Кипервар Е.А. Влияние цифровизации на качество использования рабочего времени. / А.В. Побиянская, Е.А. Кипервар // *Экономика труда*. 2019; 6(3):1169–1178. doi:10.18334/et.6.3.41079.
14. Потуданская В.Ф. Качество использования рабочего времени / В.Ф. Потуданская // *Экономика труда*. 2019;6(2):883–894. doi: /et.6.2.39879
15. Федченко А.А. Удаленная работа в условиях использования цифровых технологий: перспективы трансформации / А.А. Федченко // *Экономика труда*. 2021;8(4):377–390.
16. Аранжин В.В. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда: тенденции в условиях цифровизации экономики / В.В. Аранжин // *Экономика труда*. 2019;6(1):524–534.
17. Okudaira H. Minimum wage effects across heterogeneous markets / HirokoOkudaira, MihoTakizawa, KentaYamanouchi // *Labour Economics*. – August 2019. – Pages 110–122. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537119300296> (дата обращения 10.03.2022 г.)
18. Вашаломидзе Е.В., Дудин М.Н. Производительность труда, уровень и качество жизни населения России: динамика изменения и современные тенденции взаимовлияния. / Е.В. Вашаломидзе, М.Н. Дудин. *Социально-трудовые исследования*. 2022;(4):49–60.

19. Федорин В. Можно ли повысить производительность труда повышением выплат работникам? / В. Федорин. – SmartMoney, 2009;(14):19.
20. Сейтмуратов Р. Стимулирование производительности труда / Р. Сейтмуратов. Экономист. 2008;(4):28–32.
21. Бобков В.Н. Разработка подходов к определению социальной безопасности и ее показателей. Уровень жизни регионов России. 2007;(12):59–61.

REFERENCES

1. Rachek S.V. Miroshnik A.V. Labor productivity as the main indicator of labor efficiency. Modern Problems of Science and Education. 2013;(6):503. (In Russ.).
2. Kotova L.R. Labor Productivity Management – the Basis for the Growth of Organization’s Competitiveness. Normalization and Remuneration of Labor in Industry. 2010;(11):12-22. (In Russ.).
3. Kapelyushnikov R.I. Education, productivity, economic growth. USA: Economics and Education. Moscow: INION RAS, 2015. p. 87. (In Russ.).
4. Jones C. I., Romer P. M. The new Kaldor facts: Ideas, institutions, population, and human capital. Journal of Political Economy. 2010;123(5):725-775. DOI: 10.1086/605654.
5. Barro R. J., Sala-i-Martin X. (2003). Economic growth (2nd ed.). MIT Press.
6. Brynjolfsson, E. and Andrew P. McAfee. “Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy.” 2011.
7. Van Reenen J., Bloom N., Bond S., Van Reenenen J., Wolters M. Identifying Technology Spillovers and Product Market Rivalry. Econometrica. 2014;82(4):1341-1393. DOI: 10.3982/ECTA10131.
8. Merkulova E.Yu. Influence of labor productivity on economic growth. Statistics and Economics. 2019;16(2):34-44. URL:https://doi.org/10.21686/2500-3925-2019-2-34-44
9. Brynjolfsson E., Hitt L. M. Computing productivity: Firm-level evidence. Review of Economics and Statistics. 2003;85(4):793- 808. DOI: 10.1162/003465303772815736.
10. Basu S., Fernald J. G. Aggregate productivity and aggregate technology. European Economic Review. 2022;46(6):963-991. DOI: 10.1016/S0014-2921(01)00207-3.
11. Kruger A., Lindahl E. Education for growth: Why and for whom? Journal of Economic Literature. 2001;39(4):1101-1136. DOI: 10.1257/jel.39.4.1101.
12. Hall R. E., Jones C. I. Why do some countries produce so much more output per worker than others? The Quarterly Journal of Economics. 1999;114(1):83-116. DOI: 10.1162/003355399555954.
13. Pobijanskaya A.V. Kipervar E.A. Influence of digitalization on the quality of working time use. Economics of Labor. 2019;6(30):1169-1178. (In Russ.). DOI:10.18334/et.6.3.41079.
14. Potudanskaya V.F. Quality of the use of working time. Economics of Labor. 2019;6(2):883-894. (In Russ.).DOI: /et.6.2.39879
15. Fedchenko A.A. Remote work in the use of digital technology: the prospects for transformation. Economics of Labor. 2021;8(4):384-385. (In Russ.).
16. Aranzhin V.V. Relationship of Wages and Labor Productivity: Trends in the Digitalization of the Economy. Labor Economics. 2019;6(1):524-534. (In Russ.).
17. Okudaira H. Minimum wage effects across heterogeneous markets. Labor Economics. August 2019. pp. 110-122. URL:https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537119300296 (accessed on 10.03.2022).
18. Vashalomidze E.V., Dudin M.N. Productivity of labor, level and quality of life of the population of Russia: Dynamics of change and current trends of mutual influence. Social and Labor Research. 2022;(4):49-60. (In Russ.).
19. Fedorin V. Is it possible to raise labor productivity by increasing the payments to the workers? SmartMoney. 2009;(14):19. (In Russ.).
20. Seytmuratov R. Stimulation of labor productivity. The Economist. 2008;(4):28-32. (In Russ.).
21. Bobkov V.N. Development of approaches to the definition of social security and its indicators. The Standard of Living of Russian Regions. 2007;(12):59-61

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Анна Александровна Федченко – доктор экономических наук, профессор, профессор департамента психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия
Anna A. Fedchenko – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-9450-3498>
 faa1711@yandex.ru



Алина Борисовна Вешкурова – кандидат экономических наук, доцент, доцент департамента психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия
Alina B. Veshkurova – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-7083-2476>
 aveshkurova@gmail.com

*Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
 Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 13.04.2023; после рецензирования 27.04.2023, принята к публикации 28.04.2023.
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.
 The article was submitted on 13.04.2023; revised on 27.04.2023 and accepted for publication on 28.04.2023.
 The authors read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-119-129

УДК 338.001.36

JEL I32; J31; J33

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ЖЕНЩИН В РОССИИ В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ РОЖДАЕМОСТИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

О.В. Селиванова, Н.Ю. Коробкова

Всероссийский научно-исследовательский институт труда,
Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – меры социальной поддержки, направленные на поддержание благосостояния семей с детьми и повышение рождаемости в регионах России. **Цель** работы – всесторонняя оценка достаточности действующих федеральных и региональных мер поддержки беременных женщин в период ожидания ребенка. **Актуальность** исследования обусловлена демографическими проблемами современной России, проявляющимися в устойчивом сокращении абсолютного числа рождений. В работе проведен анализ федеральных и региональных выплат малоимущим беременным женщинам, выявлена взаимосвязь регионального уровня бедности и доли детей, рождающихся в малоимущих семьях, от числа новорожденных в регионе. В процессе исследования использовались аналитические **методы**, синтез статистических данных, систематизация и классификация научных выводов, сделанных другими отечественными исследователями данной темы. Полученные **результаты** подтверждают разрозненность региональных мер поддержки малоимущих будущих матерей, проявляющуюся в существенном разбросе размеров произведённых им выплат и, соответственно, в разной степени эффективности оказываемой помощи. Сделан **вывод**, что наиболее перспективным направлением развития системы социальной помощи малоимущим беременным женщинам являются адресные выплаты, призванные обеспечить своевременную и адекватную поддержку будущих матерей. Грамотный подход к проектированию таких мер поддержки, учитывающий региональные особенности бедности и демографической ситуации, может иметь синергетический эффект при достижении одних из наиболее актуальных целей современной России – сокращение бедности и изменение демографической ситуации в благоприятную сторону.

Ключевые слова: бедность; социальная поддержка семей с детьми; выплаты малоимущим беременным женщинам; повышение рождаемости; беременные; малоимущие; государственная социальная помощь.

Для цитирования: Селиванова О.В., Коробкова Н.Ю. Социальная поддержка женщин в России в контексте повышения рождаемости: проблемы и перспективы. *Социально-трудовые исследования*. 2023;51(2):119-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-119-129.

ORIGINAL PAPER

SOCIAL SUPPORT FOR WOMEN IN RUSSIA IN THE CONTEXT OF INCREASING BIRTH RATE: PROBLEMS AND PROSPECTS

O.V. Selivanova, N.Y. Korobkova

Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research
Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is social support measures aimed at maintaining the well-being of families with children and increasing the birth rate in the regions of Russia. **The purpose** of the work is a comprehensive assessment of the sufficiency of existing federal and regional measures to support pregnant women during the period of expectation of a child. **The relevance** of the study is due to the demographic problems of modern Russia, which are manifested in a steady decline in the absolute number of births. The paper analyzes federal and regional payments to low-income pregnant women, reveals the relationship between the regional level of poverty and the proportion of children born in low-income families from the number of newborns in the region. In the course of the research, analytical **methods**, synthesis of statistical data, systematization, and classification of scientific conclusions made by other domestic researchers on this topic were used. **The results** obtained confirm the fragmentation of regional measures to support low-income expectant mothers, which is manifested in a significant spread in the amounts of payments made to them and, accordingly, in varying degrees of effectiveness of the assistance provided. The authors **concluded** that the most promising direction for the development of the social assistance system for low-income

pregnant women is targeted payments designed to provide timely and adequate support to expectant mothers. A competent approach to designing such support measures, taking into account the regional characteristics of poverty and the demographic situation, can have a synergistic effect in achieving one of the most urgent goals of modern Russia — reducing poverty and changing the demographic situation in a favorable direction.

Keywords: poverty; social support for families with children; payments to low-income pregnant women; increased birth rate; pregnant women; low-income, state social assistance.

For citation: Selivanova O.V., Korobkova N.Yu. Social support for women in Russia in conditions of increasing birth rate: Problems and prospects. *Social and labor research*. 2023;51(2):119-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-119-129.

ВВЕДЕНИЕ

Бедность населения является одной из важнейших социальных проблем, которая актуальна во всех странах, независимо от уровня их благосостояния.

Как многофакторный феномен бедность оказывает разрушительный эффект на физическое и психическое здоровье человека, во многом являясь причиной сокращения продолжительности жизни. Бедность препятствует формированию профессиональных навыков, знаний и умений, общественного поведения человека, ценностных взглядов, репродуктивных установок. Люди, находясь в состоянии бедности, практически лишены реальных возможностей пользоваться общественными благами. Приобретая хроническую форму, бедность становится причиной деформации общественного сознания, препятствием общественному развитию.

Бедность в России во многом взаимосвязана с демографической ситуацией в стране, которая на протяжении ряда лет характеризуется продолжительным спадом абсолютного числа рождений в подавляющем большинстве регионов страны, что обусловлено совокупностью различных факторов, в том числе переходом в состояние активного репродуктивного возраста малочисленных поколений, изменением репродуктивных установок молодежи, увеличением среднего возраста матери при рождении первого ребенка (около 26 лет по состоянию на 2021 г.).

На фоне продолжающегося демографического спада вопросы сокращения масштабов бедности населения выходят на передний план государственной социальной повестки, что нашло свое отражение в Указе Президента РФ от 21 июля 2020 г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», согласно которому, посредством реализации целого комплекса мер, направленных на рост доходов работающих россиян и совершенствование действующей системы социальной защиты населения, к концу текущего десятилетия планируется двукратное сокращение уровня бедности в стране.

Среди основных направлений достижения поставленной цели фигурирует всесторонняя поддержка семей с детьми как одной из наиболее многочисленных групп бедного населения России, в том числе оказание помощи малоимущим женщинам, ожидающим рождение ребенка.

По итогам XXV Петербургского международного экономического форума 20 июля 2022 г. Президентом РФ было поручено разработать комплекс дополнительных мер, направленных на повышение рождаемости и поддержку семей с детьми, предусмотрев, в том числе, меры в области здравоохранения, образования, обеспечения жильем, повышения уровня доходов таких семей¹. Полагаем, что ожидаемое усиление государственной поддержки будет соответствовать и интересам будущих матерей.

Исследованию влияния уровня благосостояния на репродуктивное поведение женщин, здоровье будущих матерей и их детей, потребности семей в оказании государственной социальной помощи посвящены работы В.Н. Архангельского, С.В. Рязанцева, Т.К. Ростовской [1, 2, 3, 4, 5] и других отечественных ученых.

Отметим недавнее исследование авторского коллектива Института демографических исследований ФНИСЦ РАН под руководством С. В. Рязанцева², в ходе которого были сделаны выводы о том, что бедность становится причиной установки людей на однодетную модель семьи, снижая ценность семьи с несколькими детьми в российском обществе, приводит к росту хронических заболеваний матерей, младенческой смертности, что, в совокупности, оказывает существенное влияние на депопуляцию населения. По мнению авторов, сложившаяся ситуация требует разработки экстренных, адресных мер, направленных на рост рождаемости, связанных с социальной и экономической поддержкой семей с детьми.

¹ Перечень поручений по итогам XXV Петербургского международного экономического форума. URL: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/69045> (дата обращения 02.04.2023)

² Демографическое благополучие России. Национальный демографический доклад / С. В. Рязанцев, Т. К. Ростовская [и др.]; отв ред. С.В.Рязанцев ; ФНИСЦ РАН. – М. : ИТД «Перспектива», 2022. – 108 с. ISBN 978-5-88045-557-7. DOI 10.19181/monogr.978-5-88045-557-7.2022. EDN YHMZPP

По мнению В.Н. Архангельского [1] «вывод» женщин, ожидающих ребенка, из зоны риска бедности является одним из базовых резервов повышения рождаемости в стране.

Т.К. Ростовская с соавторами [6], анализируя меры и ожидаемые результаты государственной социальной политики, отмечают, что, только мерами социальной поддержки преодолеть бедность домохозяйств с детьми и падение рождаемости невозможно. По мнению авторов, для преодоления сложившихся демографических тенденций требуется пересмотр действующей системы оплаты труда, который позволит соблюсти баланс между профессиональным ростом и семейными обязанностями по рождению и воспитанию детей, стать основой для повышения уровня благосостояния семей с детьми.

Отечественные исследователи, занимающиеся проблематикой государственной поддержки семей с детьми и ее влияния на бедность – В.Н. Бобков, Е.Е. Гришина, Г.В. Димиржиева, В.В. Елизаров, А.А. Разумов [7, 8, 9, 10, 11, 12, 2, 3] и другие авторы, сходятся во мнении, что система социальной помощи населению в России недостаточно действенна, в связи с чем усилия, направляемые государством на сокращение бедности и доходного неравенства, пока не приводят к ощутимым результатам.

Несмотря на значительное количество научных публикаций, посвященных анализу мер социальной поддержки семей с детьми, тема социальной поддержки будущих матерей с низкими доходами как отдельной категории малоимущего населения требует отдельного изучения, поскольку социальная поддержка малоимущей или оказавшейся в трудной жизненной ситуации женщины, ожидающей рождение ребенка, может быть решающим фактором в вопросе сохранения беременности, что имеет особую актуальность в контексте демографической ситуации в стране.

ЗАРУБЕЖНЫЕ ПРАКТИКИ ОКАЗАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ БЕРЕМЕННЫМ ЖЕНЩИНАМ

В большинстве стран мира, столкнувшихся с проблемой низкой рождаемости и быстрых темпов старения населения, забота о будущем нации проявляется через осуществление пронаталистской политики, направленной на повышение рождаемости. Чаще всего речь идет о предоставлении пособий, льгот, налоговых преференций семьям с несовершеннолетними детьми, оплачиваемого декретного отпуска по уходу за новорожденным,

закреплении рабочих мест за женщинами, ушедшими в декретный отпуск, улучшении условий труда работающих матерей и так далее [13-15].

Важным направлением пронаталистской политики является и оказание социальной помощи беременным женщинам, находящимся в трудной жизненной ситуации или в состоянии бедности.

Например, в США действует ряд программ помощи бедным семьям, в рамках которых право на получение социальной помощи имеют и беременные женщины. К ним относятся программа временной помощи нуждающимся семьям "Temporary Assistance for Needy Families" (TANF), программа "Pregnant Women Assistance Program" (PWA), в рамках которой женщины с низким уровнем дохода и беременные, не имеющие права на получение помощи по программе TANF, могут получать ежемесячное денежное пособие в размере \$363 в случае, если они беременны, отвечают требованиям по доходам, соответствуют требованиям по гражданству/статусу иностранца и не соответствуют целевой категории для участия в TANF. Кроме денежной помощи нуждающимся беременным и кормящим женщинам предоставляется дополнительное питание по программе «Special Supplemental Nutrition Program for Women, Infants and Children» (WIC). Для участия в данной программе установлены критерии по доходу в зависимости от количества членов в домохозяйстве, которое обращается за помощью. В рамках данной программы женщины, помимо получения продуктов питания, также могут проходить медицинское обследование.

В Великобритании беременные женщины, ожидающие первенца, или женщины с многоплодной беременностью, если у них уже есть дети, имеют право на получение гранта в размере 500 фунтов на обеспечение нужд, необходимых для подготовки к рождению ребенка. Выплату можно получить в период с 11 недель после рождения ребенка, но не позже 6 месяцев спустя с даты рождения.

Помимо данной единовременной выплаты нуждающиеся беременные женщины Великобритании могут воспользоваться универсальным пособием для бедных семей (Universal Credit), пособием по безработице (Jobseeker's Allowance), пособием по занятости и поддержке (Employment and Support Allowance), получить помощь по оплате жилья (Housing Benefit). Если женщина получает одно из вышеперечисленных пособий, находится на 10 неделе беременности или имеет ребенка в возрасте до четырех лет, то она также имеет право

на получение еженедельных ваучеров на питание по программе «Healthy Start». Их можно использовать для приобретения молока, фруктов, овощей, молочных смесей и витаминов. Аналогичное право на получение таких ваучеров на питание имеют беременные девушки моложе 18 лет независимо от критерия нуждаемости.

В дополнение к вышеперечисленным пособиям бездомным беременным женщинам Великобритании оказывается специализированная медицинская и психологическая помощь на базе разветвленной сети центров социальной поддержки.

В Португалии женщинам на сроке беременности от 13 недель предоставляется пособие по беременности и родам (Prenatal family allowance). Еженедельно получаемая в рамках данного пособия сумма зависит от дохода, но обычно составляет от €96 до €148. Основными требованиями для получения пособия являются: проживание в Португалии или наличие статуса, сопоставимого с проживанием в стране, доход всего домохозяйства не должен быть ниже определенного уровня, а также семья не должна иметь движимого имущества, банковских счетов, инвестиционных фондов и т. д., превышающих в 240 раз сумму индексации социальной поддержки (Social Support Indexation). Наряду с данными мерами социальной поддержки для беременных работниц, подвергающихся рискам для здоровья на рабочем месте, предоставляется дополнительное социальное пособие (Specific Risks Benefit).

В Южной Корее с 2021 г. введена общенациональная служба поддержки материнства, которая покрывает медицинские расходы по беременности и родам, дает женщинам право на получение фолиевой кислоты и железа, а также скидки на проезд в городском транспорте. Кроме того, будущие родители, застрахованные в Корейской национальной системе медицинского страхования либо через своего работодателя, либо через супруга, имеют право на государственную поддержку в виде пособия во время беременности независимо от национальности и дохода.

Таким образом, опыт социальной поддержки в странах с низкой рождаемостью, реализующих пронаталистскую политику, предполагает предоставление дополнительной финансовой помощи семьям с детьми, в том числе беременным женщинам, и в качестве механизмов стимулирования рождаемости, и для профилактики и сокращения бедности семей.

МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ БЕРЕМЕННЫМ ЖЕНЩИНАМ В РОССИИ

В России, как и за рубежом, будущие матери также имеют право на получение весьма значительного пакета социальной помощи. Действующая система их социальной поддержки начала формироваться в первые годы советской власти и нашла свое отражение в Кодексе законов о труде РСФСР (в редакциях 1918 и 1922 гг.), закреплявшем основные страховые гарантии для беременных женщин: оплачиваемый декретный отпуск, право на единовременную денежную помощь при рождении ребенка, получение пособия на кормление новорожденного ребенка. В дальнейшем именно эта базовая структура социальной помощи будущим матерям успешно функционировала в СССР и, периодически обновляясь, «перешла по наследству» современной России.

Согласно Федеральному закону от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» право на пособие по беременности и родам имеют:

- женщины, подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в том числе женщины из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации, а также женщины, уволенные в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, в течение двенадцати месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном порядке безработными;
- женщины, обучающиеся по очной форме обучения в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, образовательных организациях дополнительного профессионального образования и научных организациях;
- женщины, проходящие военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и

начальствующего состава в органах внутренних дел, в войсках национальной гвардии, в Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, в органах принудительного исполнения Российской Федерации, в таможенных органах;

- женщины определенных категорий при усыновлении ими ребенка (детей).

Пособие по беременности и родам работающим женщинам выплачивается за период отпуска по беременности и родам в размере среднего заработка, на который начисляются страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством и с учетом иных условий, установленных Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», женщинам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в том числе женщинам из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации.

Беременным женщинам, чей супруг призван на срочную военную службу, полагается единовременное пособие в размере 14 000 руб., которое можно получить при сроке беременности от 180 дней. Его предоставление регламентируется статьей 12.3. Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

Кроме того, беременные женщины в России могут получить родовой сертификат, предоставляемый в рамках национального проекта «Здоровье» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28 ноября 2005 г. № 701 «О родовом сертификате»). Сертификат дает возможность беременным женщинам бесплатно наблюдаться в медицинских учреждениях, проходить необходимые обследования и получать качественную медицинскую помощь во время родов и медицинского наблюдения ребенка в течение первого года жизни. Для получения сертификата женщине необходимо состоять на учете по беременности в женской консультации, срок должен быть не менее 28–30 недель.

Таким образом, вышеперечисленная государственная поддержка будущих матерей направле-

на, в основном, на застрахованных работающих женщин, позволяя сохранить их уровень доходов при уходе в отпуск по беременности и родам. Данные пособия имеют категориальный характер и не учитывают критериев нуждаемости их получательниц. Вместе с тем немало беременных женщин в силу разных причин (потеря работы, неофициальное трудоустройство, невозможность работать из-за нехватки мест в детских садах) не имеют официальных трудовых доходов, живут за чертой бедности и нуждаются в социальной помощи, которая может быть решающим фактором в вопросе принятия решения о сохранении или прерывании беременности.

Распространение масштабов бедности семей с детьми, доля которых возросла от 59,7% в 2011 г. до 79,9% в 2020 г.³ послужило основанием для принятия дополнительных мер социальной помощи семьям с детьми, в том числе и женщинам из малоимущих домохозяйств, ожидающим рождение ребенка.

Начиная с 1 июля 2021 г. женщины, имеющие среднедушевой доход ниже прожиточного минимума, получили право на получение ежемесячного пособия для беременных, вставших на учет в ранние сроки. Актуальные условия предоставления выплат определены Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 декабря 2022 г. № 2330 «О порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка». Пособие предоставляется женщине в случае, если срок ее беременности составляет шесть и более недель, и она встала на учет в медицинской организации в ранние сроки беременности (до двенадцати недель). Пособие назначается и выплачивается в следующих размерах:

- 50 процентов величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленной в субъекте Российской Федерации, в случае если размер среднедушевого дохода семьи не превышает величину прожиточного минимума на душу населения, установленную в субъекте Российской Федерации;
- 75 процентов величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленной в субъекте Российской Федерации, в случае, если размер среднедушевого дохода семьи, рассчитанный с учетом выплаты ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка в размере 50 процентов величины

³ Росстат. Семья, материнство и детство. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13807> (дата обращения: 12.03.2023)

прожиточного минимума трудоспособного населения, не превышает величину прожиточного минимума на душу населения, установленную в субъекте Российской Федерации;

- 100 процентов величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленной в субъекте Российской Федерации, в случае, если размер среднедушевого дохода семьи, рассчитанный с учетом выплаты ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка в размере 75 процентов величины прожиточного минимума трудоспособного населения, не превышает величину прожиточного минимума на душу населения, установленную в субъекте Российской Федерации.

Данная выплата предоставляется с учетом комплексной оценки нуждаемости семьи, включая строго определенный перечень имущества, а также правило нулевого дохода, подразумевающее наличие трудовых доходов по крайней мере у одного из совершеннолетних членов семьи. Однако, пособие по беременности можно получить, имея уважительные причины отсутствия трудовых доходов, к которым могут относиться: уход за детьми, уход за инвалидами, безработица, служба в армии и т.п.

Таким образом, данный вид государственной поддержки распространяется, в основном, на беременных женщин из работающих малоимущих семей, которые стремятся, но не имеют объективной возможности преодолеть черту бедности самостоятельно.

Обобщая вышеизложенное, отметим, что состояние действующей системы оказания социальной помощи будущим матерям является закономерным результатом развития ее концептуальных основ, заложенных в советское время и ориентированных, в первую очередь, на работающих женщин. Значимым направлением ее развития является адресная помощь малоимущим беременным женщинам, которая призвана заменить собой менее эффективные меры и обеспечить своевременную и адекватную поддержку будущих матерей.

РЕГИОНАЛЬНЫЕ МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН В РОССИИ

Помимо вышеуказанных федеральных выплат в каждом из субъектов Российской Федерации сформировалась собственная система поддержки будущих матерей с низкими доходами, осуществляемая из региональных бюджетов.

Как правило, речь идет о единовременных или ежемесячных выплатах малоимущим беремен-

ным женщинам, величина которых существенно различается в региональном разрезе, но в целом незначительна.

Так, в 2022 г. размер ежемесячного пособия беременным в Смоленской области составлял 237,06 руб.⁴ Чуть больше величина пособия в Томской области – 300 руб. + районный коэффициент. Один из наибольших размеров пособия предусмотрен в Камчатском крае (что также обусловлено повышенной стоимостью жизни в регионе) – 1627 руб., 1237 руб. выплачивается в Ростовской области, 2000 руб. – в Томской области, максимальный размер пособия выплачивался в Сахалинской области – 2624 руб. В остальных регионах размер пособия не превышал 1000 руб.

В 10 субъектах Российской Федерации (Белгородская область, Магаданская область, город Москва, Омская область, Пермский край, Сахалинская область, Тульская область, Удмуртская Республика, Ульяновская область, Ярославская область) беременным женщинам за тот же период выплачивались единовременные пособия, размер которых варьировался от 2000 руб. в Белгородской области до 15000 руб. в Магаданской области. При этом условия получения данной единовременной помощи отличаются. К примеру, в Удмуртии единовременная помощь в размере 8123,56 руб. выплачивалась только беременным женщинам, не состоявшим в трудовых отношениях. В Магаданской области право на единовременное пособие по беременности в размере от 5 000 до 15 000 руб. имели представительницы коренных малочисленных народов Севера. В Ульяновской области из средств регионального бюджета разовую помощь в размере 5000 руб. получали беременные жены военнослужащих, проходящих военную службу по призыву.

Помимо единовременных и ежемесячных пособий беременные женщины в некоторых регионах страны имели право на получение компенсационных выплат, частично покрывающих расходы на транспорт, оздоровительные услуги.

К примеру, в Тверской области предусматривается предоставление денежной выплаты в размере 1 200 руб. беременным женщинам, проживающим в сельской местности, на проезд в медицинские организации для наблюдения по беременности, реализуемое в Тверской области. Подобный подход, учитывающий дифференциацию условий для разных категорий беременных

⁴ Здесь и далее: Единая государственная информационная система социального обеспечения. URL: <http://egisso.ru/> (дата обращения: 20.12.2022)

женщин, является положительной практикой, минимизирующей экономические риски рассматриваемой категории населения. В Сахалинской области беременным женщинам со сроком беременности 36 недель и более предоставляется выплата на приобретение санаторно-курортной путевки, в размере фактически понесенных расходов, но не более 48 000 руб. Вместе с тем подобная практика не получила распространение во всех регионах страны.

Исходя из вышеперечисленных примеров можно сделать вывод о том, что спектр государственной социальной помощи, на которую могут рассчитывать беременные россиянки, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, весьма разнообразен и имеет выраженную региональную дифференциацию. В более благополучных регионах нуждающиеся женщины получают значительно большую поддержку, чем в депрессивных субъектах. При этом в целом по стране величину ежемесячных региональных выплат беременным женщинам и кормящим матерям можно оценить как низкую. В большинстве регионов размеры выплат и характер оказания социальной поддержки беременным женщинам не всегда адекватны реальным потребностям будущих матерей, зависят от возможностей региональных бюджетов и во многом являются отражением сложившегося в стране регионального неравенства.

АНАЛИЗ ВЫПЛАТЫ МАЛОИМУЩИМ БЕРЕМЕННЫМ ЖЕНЩИНАМ, ВСТАВШИМ НА УЧЕТ В МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В РАННИЕ СРОКИ БЕРЕМЕННОСТИ

Доходы российских семей с детьми почти на четверть зависят от получаемых социальных трансфертов. Наши расчеты, проведенные с применением микроданных программы Выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах (ВНДН) Росстата показывают, что без пособий и компенсационных выплат на детей численность малоимущих в стране в 2020-м г. возросла бы в 1,3 раза, а это значит, что за чертой бедности оказалось бы дополнительно около 4,4 млн россиян [3].

Вместе с тем вклад тех или иных мер социальной поддержки семей с детьми в сокращение региональной бедности семей весьма неоднороден и связан с их величиной, условиями предоставления, иными особенностями, обуславливающими необходимость их детализированного анализа.

Как отмечено выше, с 1 июля 2021 г., в соответствии с ФЗ № 81, при постановке на учет в

медицинской организации в ранние сроки беременности (до двенадцати недель) женщины со среднедушевыми денежными доходами ниже регионального прожиточного минимума (ПМ) имеют право на получение ежемесячного пособия в размере от 50 до 100% величины регионального ПМ трудоспособного населения.

На основании оперативных данных Социального фонда России (далее – СФР) за период с 01.01.2022 по 01.11.2022 включительно нами был произведен анализ влияния данного ежемесячного пособия на сокращение бедности в субъектах Российской Федерации. Были проанализированы следующие сведения СФР:

- общий объем израсходованных (выплаченных) денежных средств;
- количество женщин, получивших выплату.

Численность женщин, обратившихся за данным видом государственной помощи (около 416 тыс. человек за 10 месяцев 2022 г.) свидетельствует о том, что масштабы бедности среди женщин, ожидающих рождение ребенка, весьма значительны, и оказываемая им государственная поддержка чрезвычайно актуальна и своевременна.

Минимальный размер выплат в 2022 г. в целом по стране составлял 7586 руб., максимальный – 15172 руб. (50% – 100% общероссийского значения прожиточного минимума трудоспособного населения в 2022 г.).

В разрезе субъектов Российской Федерации его значение варьировалось от 6296,5 руб. (50% регионального ПМ трудоспособного населения в Липецкой области) до 34593 руб. (100% регионального ПМ трудоспособного населения в Чукотском автономном округе).

Согласно актуальным статистическим данным Росстата (2020 г.), среднегодовое значение дефицита денежных доходов⁵ (ДДД) на одного члена малоимущего домохозяйства с детьми составило 3209,8 руб. Принимая допущение, что значение ДДД малоимущих домохозяйств с детьми в 2022 г. было соизмеримо с указанным значением, а минимальный размер выплаты превышает ДДД, можно сделать выводы, что данное пособие имеет весьма существенный потенциал сокращения бедности домохозяйств с детьми. Вместе с тем отсутствие сведений о сроках предоставления выплаты (максимально – 6 месяцев), среднедушевых денежных доходах и составе семей-получателей выплаты на момент ее получения не позволяет

⁵ ЕМИСС. – URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/61018> (дата обращения 22.02.2023)

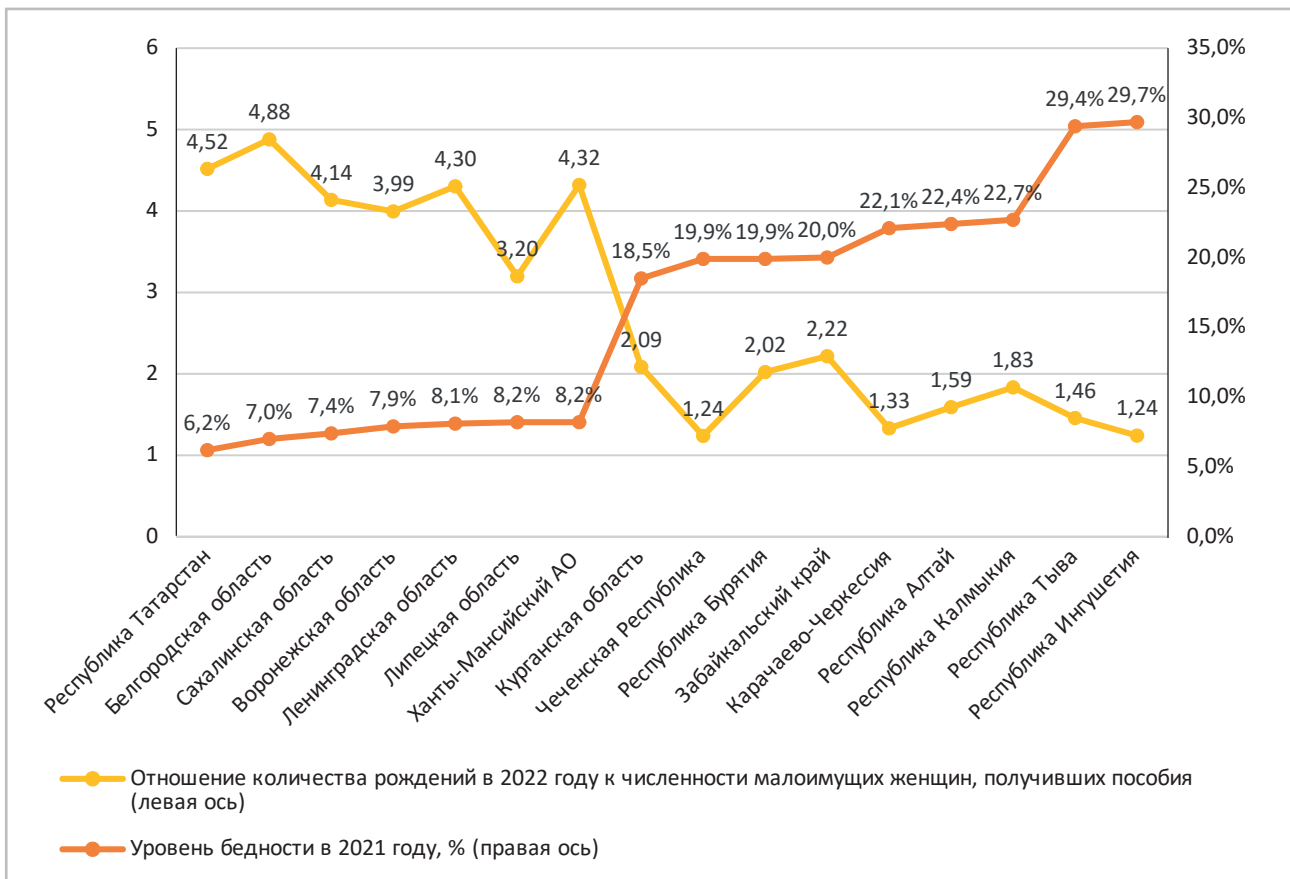


Рис. 1 / Fig. 1. Бедность беременных женщин и рождаемость в наиболее и наименее благополучных регионах России в 2022 г. / Poverty of pregnant women and birth rate in the most and least prosperous regions of Russia in 2022

Источник / Source: расчеты авторов на основании данных Росстата / Source: authors' calculations based on Rosstat data.

проанализировать степень влияния данной меры социальной поддержки на сокращение бедности более детально.

Принимая в расчет допущение, что доля малоимущих в общей численности населения в регионах России в 2022 г. была сопоставима с данными за 2021 г., можно предположить, что охват выплатами беременных малоимущих женщин среди беднейших регионов России варьировался от 8,4% в Чеченской Республике до 2,0% в Курганской области, при этом линейной зависимости между показателями уровня бедности и численностью малоимущих беременных женщин, получивших данный вид социальной помощи, не наблюдается, что может являться отражением разной демографической ситуации в регионах страны, которая влияет на формирование уникального профиля бедности в каждом из субъектов.

Более очевидными масштабы региональной бедности среди беременных женщин и их взаимосвязь с уровнем бедности в субъекте выявляются при сопоставлении численности женщин, получивших данный вид государственной социальной помощи, и количества детей, рожденных в 2022 г.

Статистика рождаемости и данные о выплатах позволяют сделать выводы о том, что в субъектах с наиболее благополучной ситуацией с бедностью за пособием по беременности в связи с нуждаемостью обращалась приблизительно каждая четвертая россиянка, родившая ребенка (детей) в 2022 г. В регионах с наиболее высоким уровнем бедности – каждая вторая (рис. 1).

Так, в Белгородской области, где уровень бедности в 2021 г. не превысил отметки в 7,0%, в 2022 г. родилось 10885 детей, при этом федеральное пособие по беременности в связи с низкими доходами получали 2,2 тыс. человек или приблизительно каждая пятая будущая мать. В Республике Бурятия (уровень бедности 19,9%) за тот же период родилось сопоставимое количество детей (10985 человек), при этом аналогичное пособие по беременности было назначено 5,4 тыс. женщинам или каждой второй будущей матери.

Таким образом, ситуация с бедностью в субъектах находит свое прямое отражение в статистике по федеральным выплатам малоимущим беременным женщинам. Чем выше уровень жизни в регионе, тем меньше детей рождается в семьях, испытывающих нужду. Напротив, в депрессивных

регионах с высоким уровнем бедности чрезвычайно высоки риски дальнейшего роста бедности за счет новорожденных.

Проведенный анализ выплаты малоимущим беременным женщинам позволяет сделать вывод о высокой общественной значимости такой выплаты. Данный вид государственной социальной помощи способствует ощутимому сокращению численности населения страны, находящегося за чертой бедности.

Вместе с тем, характер предоставления выплат позволяет говорить об их ориентированности на работающие семьи с официально подтвержденными низкими доходами. Однако, далеко не все будущие матери имеют возможности трудоустройства. Как показывает статистика, масштабы женской безработицы весьма существенны и имеют тенденцию роста. Так, по последним данным Росстата, в период с 2017 по 2021 гг. уровень женской безработицы варьировался в диапазоне 4,9%–5,0% с существенным ростом в 2020 г. (до 5,7%), а доля женщин в общей численности безработных в России возросла с 47,0% в 2017 г. до 49,4% в 2021 г.⁶

Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) приводит следующие данные по женской занятости в России: оплачиваемую работу имеют лишь 66% женщин в возрасте до 64 лет,⁷ т. е. практически каждая третья трудоспособная россиянка не трудоустроена и потенциально не имеет права на оплачиваемый декретный отпуск.

С учетом сложившейся ситуации с занятостью женщин, в том числе и трудоустройством будущих матерей, возрастает общественный запрос на государственную социальную помощь неработающим беременным женщинам, проживающим в домохозяйствах в «зоне риска» бедности, неработающим молодым женщинам, обучающимся по иным, кроме очной, формам обучения, нуждающимся молодым матерям, не имеющим возможности трудоустроиться по окончании декретного отпуска из-за отсутствия мест в детских дошкольных учреждениях, женщинам, потерявшим работу накануне беременности. Разработка дополнительных мер поддержки беременных женщин, оказавшихся в трудной жизненной ситуации и не в полной мере охваченных действующими мерами социальной поддержки, может являться одним из путей совершенствования социальной помощи в регионах России.

⁶ Рабочая сила, занятость и безработица в России. = <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211> (дата обращения 10.03.2023)

⁷ OECD/ - URL: - <https://www.oecdbetterlifeindex.org/> (дата обращения 11.03.2023)

ВЫВОДЫ

Материальная помощь будущим матерям является важным фактором, оказывающим влияние на решение женщин сохранить беременность, поддержать ментальное и физическое здоровье будущей матери. Обеспечение более благоприятных условий на этапах раннего материнства особенно актуально для женщин в трудной жизненной ситуации.

В России, как и в большинстве развитых стран, реализуется комплексная система оказания социальной помощи беременным женщинам в трудной жизненной ситуации, предусматривающая весьма обширный спектр денежных пособий и компенсационных выплат. Вместе с тем выплаты беременным женщинам с низкими доходами, предоставляемые из региональных бюджетов, незначительны и, чаще всего, не позволяют обеспечить малоимущим беременным женщинам даже полноценное питание.

Значимым инструментом совершенствования действующей системы социальной поддержки будущих матерей является предоставление ежемесячного пособия в размере 50–100% величины регионального прожиточного минимума трудоспособного населения малоимущим беременным женщинам. Данная мера социальной поддержки характеризуется адресностью, предоставляется с учетом критерия нуждаемости. Основной акцент при выплате пособия делается на помощь беременным женщинам в работающих семьях, которые стремятся, но по определенным причинам не имеют возможности преодолеть монетарную черту бедности.

Анализ статистики рождаемости и данных о предоставлении пособия за первые десять месяцев 2022 г., проведенный с использованием административных данных Социального фонда России, показал, что ситуация с бедностью будущих матерей в субъектах Российской Федерации находит свое прямое отражение в данных по федеральным выплатам малоимущим беременным женщинам: чем выше уровень жизни в регионе, тем меньше детей рождается в семьях, испытывающих нужду. Напротив, в депрессивных регионах с высоким уровнем бедности чрезвычайно высоки риски дальнейшего роста бедности за счет новорожденных, что впоследствии может сказаться как на дальнейшем падении рождаемости в стране, так и на качестве человеческого потенциала.

Адресность и размеры данного вида социальной помощи позволяют говорить о ее существенном потенциале для сокращения региональной

бедности. Вместе с тем оценка эффекта данной выплаты на снижение численности малоимущих семей в России затруднена в связи с отсутствием статистической информации о малоимущих беременных женщинах как отдельной категории малоимущего населения страны, сведений о сроках предоставления выплаты в региональном разрезе, количестве и причинах отказов в ее получении, среднедушевых денежных доходах и составе семей-получателей выплаты, иных административных данных, позволяющих оценить вклад новой выплаты в изменение уровня благосостояния беременных женщин с низкими доходами и, при необходимости, осуществлять своевременную актуализацию критериев ее предоставления.

Установление величины пособий малоимущим беременным женщинам в размере 50%-100% от регионального прожиточного минимума трудоспособного населения способствует не толь-

ко преодолению черты бедности, но и позволяет обеспечивать равные условия получения помощи независимо от территории проживания будущей матери. Внедрение данного подхода к оказанию помощи малоимущим семьям можно расценивать как значительный успех в реформировании системы государственной социальной помощи, имеющий существенный потенциал влияния на улучшение демографической ситуации в стране. Вместе с тем действующими мерами социальной поддержки не полностью охвачены многие неработающие беременные женщины, в том числе из домохозяйств в «зоне риска» бедности.

Разработка дополнительных мер поддержки женщин, которым отказано в назначении пособия по беременности из-за отсутствия доходов от трудовой, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, может являться одним из путей дальнейшего совершенствования социальной помощи в регионах России.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Архангельский В.Н., Фадеева Т.А. Резервы повышения рождаемости в России: к методике оценки // *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;18(2):162–176. DOI: 10.19181/Ispr.2022.18.2.2. – EDN DBHLLLO.
2. Разумов А.А., Селиванова О.В. Домохозяйства в зоне риска бедности: региональный аспект // *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;18(2):236–247. DOI: 10.19181/Ispr.2022.18.2.8. – EDN JWLUEB.
3. Разумов А.А., Селиванова О.В. Влияние детских пособий и компенсационных выплат на снижение уровня бедности в регионах РФ. Социально-трудовые исследования. 2023;50(1):83–93. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-83-93.
4. Ростовская Т.К., Кучмаева О.В., Золотарева О.А. Оценка социального благополучия семей в российских регионах: социологический анализ // *Вестник Российского университета дружбы народов*. Серия: Социология. 2021;21(4):805–824. DOI: 10.22363/2313-2272-2021-21-4-805-824. – EDN GCVGXE.
5. Селиванова О.В., Данилина М.В. Анализ влияния ежемесячной денежной выплаты на ребенка в возрасте от трех до семи лет включительно на снижение уровня бедности в регионах России // 2022;12(8-1):93–101. DOI: 10.34670/AR.2022.27.40.011. – EDN MDLFSG.
6. Ростовская Т.К., Кучмаева О.В., Безвербная Н.А. Состояние и перспективы семейной политики в России: социально-демографический анализ // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2019;12(6):209–227. DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.12
7. Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Колмаков И.Б. [и др.]. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2021 год: Монография / Москва: Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии наук, 2022; 5(201): 114 с. ISBN 978-5-89697-398-0. DOI: 10.19181/monogr.978-5-89697-398-0.2022. – EDN ANDDTL.
8. Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Одинцова Е.В. Методологические подходы к усилению адресности социальной поддержки малоимущих семей с детьми // *Уровень жизни населения регионов России*. 2019;1(211):9–19. DOI 10.24411/1999-9836-2019-10049. – EDN LBIWLB.
9. Гришина Е.Е., Цапура Е.А. Влияние системы социальной поддержки на уровень бедности в регионах // *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;18(3):368–377. DOI 10.19181/Ispr.2022.18.3.8. – EDN ZPRAQA.
10. Гришина Е.Е. Материальное положение и социальная поддержка семей с детьми в Ульяновской области // *Народонаселение*. 2020;2391):39–52. DOI: 10.19181/population.2020.23.1.4. – EDN AZMKZW.
11. Димиржиева Г.В. Актуальные проблемы оценки эффективности социальной поддержки в России: федеральный и региональный аспекты // *Региональная экономика и управление: электронный научный журнал*. 2021;2(66). – EDN YUICRZ.
12. Елизаров В.В., Архангельский В.Н., Джанаева Н.Г. Дифференциация оценок значимости мер помощи семьям с детьми // *Уровень жизни населения регионов России*. 2019;4(214):85–96. DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10084. – EDN HAZAJZ.
13. Borjas G. J. Does welfare reduce poverty? // *Research in Economics*. 2016. Vol. 70, no. 1. P. 143–157
14. Charles P Larson, MD FRCP, Poverty during pregnancy: Its effects on child health outcomes, *Paediatrics & Child Health*, Volume 12, Issue 8, October 2007, Pages 673–677, <https://doi.org/10.1093/pch/12.8.673>
15. Tabares C. How Poverty Affects Pregnancy. – URL: <https://borgenproject.org/how-poverty-affects-pregnancy/> (дата обращения: 10.03.2023).

REFERENCES

1. Arkhangelsky V.N., Fadeeva T.A. Reserves for increasing fertility in Russia: to the assessment methodology. Standard of Living of the Population of the Regions of Russia. 2022;18(2):162–176. (In Russ.). DOI 10.19181/Ispr.2022.18.2.2. – EDN DBHLLLO.
2. Razumov A.A., Selivanova O.V. Households at risk of poverty: regional aspect. Standard of Living of the Population of the Regions of Russia. 2022;18(2):236–247. (In Russ.). DOI 10.19181/Ispr.2022.18.2.8. – EDN JULUB.

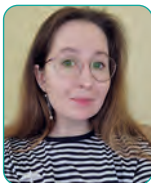
3. Razumov A.A., Selivanova O.V. The impact of child benefits and compensation payments on poverty reduction in the regions of the Russian Federation. *Social and Labor Research*. 2023;50(1):83-93. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2022-50-1-83-93.
4. Rostovskaya T.K., Kuchmaeva O.V., Zolotareva O.A. Assessment of social well-being of families in Russian regions: A sociological analysis. *Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Sociology*. 2021;21(4):805-824. (In Russ.). DOI 10.22363/2313-2272-2021-21-4-805-824. – EDN GCVGXE.
5. Selivanova O.V., Danilina M.V. Analysis of the impact of monthly cash payments on a child aged three to seven years inclusive on reducing poverty in the regions of Russia. 2022;12(8-1):93-101. (In Russ.). DOI 10.34670/AR.2022.27.40.011. – EDN MDLFSG.
6. Rostovskaya T.K., Kuchmaeva O.V., Bezverbnaya N.A. The state and prospects of family policy in Russia: Socio-demographic analysis. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2019;12(6):209-227. (In Russ.). DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.12
7. Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Kolmakov I.B. [et al.]. Monitoring of incomes and living standards of the population of Russia - 2021: Monograph / Moscow: Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences; 2022;5(201):114. (In Russ.). ISBN 978-5-89697-398-0. DOI 10.19181/monograph.978-5-89697-398-0.2022. – EDN AND DTL.
8. Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Odintsova E.V. Methodological approaches to strengthening the targeting of social support for low-income families with children. *Standard of Living of the Population of the Regions of Russia*. 2019;1(211):9-19. (In Russ.). DOI 10.24411/1999-9836-2019-10049. – EDN LBIVLB.
9. Grishina E.E., Tsatsura E.A. The impact of the social support system on the level of poverty in the regions. *Standard of Living of the Population of the Regions of Russia*. 2022;18(3):368-377. (In Russ.). DOI 10.19181/lspr.2022.18.3.8. EDN ZPRAKA.
10. Grishina E.E. Financial situation and social support of families with children in the Ulyanovsk region. *Population*. 2020; 23(1):39-52. (In Russ.). DOI 10.19181/population.2020.23.1.4. – EDN AZMKZ.
11. Dimirzhieva G.V. Actual problems of assessing the effectiveness of social support in Russia: Federal and regional aspects. *Regional Economics and Management: Electronic Scientific Journal*. 2021;2(66). (In Russ.). EDN UICRS.
12. Elizarov V.V., Arkhangelsky V.N., Dzhanayeva N.G. Differentiation of assessments of the importance of measures to help families with children. *Standard of Living of the Population of the Regions of Russia*. 2019;4(214):85-96. (In Russ.). DOI 10.24411/1999-9836-2019-10084. EDN HAZAYZ.
13. Borchas G.J. Does social security reduce poverty? *Research in Economics*. 2016;70(1):143-157.
14. Charles P. Larson, MD, FRCPC, Poverty during pregnancy: Its impact on child health indicators. *Pediatrics and Child Health*. October 2007;12(8):673-677. URL: <https://doi.org/10.1093/pch/12.8.673>
15. Tabares S. How poverty affects pregnancy. URL: <https://borgenproject.org/how-poverty-affects-pregnancy> (accessed on 10.03.2023).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ольга Владимировна Селиванова – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Ol'ga V. Selivanova – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Scientific Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-9628-409X>
 ovselivanova@vcot.info



Наталья Юрьевна Коробкова – младший научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Nataliya.Y. Korobkova – Researcher, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Scientific Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-6812-8794>
 NYkorobkova@vcot.info

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 13.04.2023; после рецензирования 27.04.2023, принята к публикации 28.04.2023.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 13.04.2023; revised on 27.04.2023 and accepted for publication on 28.04.2023.

The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-130-140

УДК 331.4

JEL J81; J83; J28

ОСОБЕННОСТИ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА НА БАЗЕ МЕЖКОМПОНЕНТНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Н.А. Самарская

Всероссийский научно-исследовательский институт труда,
Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель данного исследования – выявить механизм и принципы функционирования охраны труда как системного объекта, определить закономерную последовательность формирования составляющих его элементов, изучить и проанализировать формы отношений, возникающих между компонентами системы. Для достижения поставленной цели использован категориально-символьный **метод** «Пентаграмма у-син» [1], с помощью которого установлены и классифицированы отношения между компонентами с последующей разработкой управленческих решений, направленных на более эффективное распределение ресурсов и переход системы охраны труда на более высокий уровень развития.

Научная новизна состоит в получении новых знаний с целью развития теории охраны труда как управляемого системного объекта на основе выявления и описания структурных отношений, возникающих между элементами объекта. В **результате** проделанной работы сформирована модель управления процессами формирования, развития и трансформации охраны труда в условиях современной экономики. Сделан **вывод**, что полученные в ходе исследования результаты расширяют научные представления о процессах и отношениях, возникающих в системе охраны труда между ее элементами.

Ключевые слова: охрана труда; система; трансформация; механизм функционирования; пентаграмма у-син; элементы; межкомпонентные отношения поддержки; межкомпонентные отношения ограничения; процесс; ресурс; информация; цифровизация.

Для цитирования: Самарская Н.А. Особенности и принципы формирования системы охраны труда на базе межкомпонентных отношений. *Социально-трудовые исследования*. 2023;51(2):130-140. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-130-140.

ORIGINAL PAPER

FEATURES AND PRINCIPLES OF LABOR PROTECTION SYSTEM FORMATION BASED ON INTERCOMPONENT RELATIONS

N.A. Samarskaya

All-Russian Scientific Research Institute of Labor,
Moscow, Russia

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the mechanism and principles of functioning of labor protection as a system object, to determine the natural sequence of formation of its constituent elements, to study and analyze the forms of relations arising between the components of the system. To achieve the goal, the categorical-symbolic Wuxing pentagram **method** was used [1], with the help of which the relations between the components are established and classified, followed by the development of management decisions aimed at a more effective distribution of resources and the transition of the labor protection system to a higher level of development. **The scientific novelty** lies in obtaining new knowledge in order to develop a theory of labor protection as a controlled system object based on the identification and description of structural relations that arise between the elements of the object. As a **result** of the research, a model for managing the processes of formation, development, and transformation of labor protection in the conditions of the modern economy has been formed. It is **concluded** that the results obtained in the course of the study expand the scientific understanding of the processes and relations that arise in the labor protection system between its elements.

Keywords: labor protection; system; transformation; operational mechanism; Wuxing pentagram; elements; intercomponent relations of support; intercomponent relations of restriction; process; resource; information; digitalization.

For citation: Samarskaya N.A. Features and principles of labor protection system formation based on inter-component relations. *Social and labor research*. 2023;51(2):130-140. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-130-140.

ВВЕДЕНИЕ

Развитие научной теории, представляющей охрану труда как систему в условиях современной экономики, предполагает описание механизма функционирования этой системы на основе возникающих между ее элементами отношений, тем самым устанавливая возможности для определения и реализации оптимальных управленческих воздействий на процесс развития охраны труда. Как любое явление системного характера, процесс трансформации определяется некоторыми общими закономерностями развития системы охраны труда. Несмотря на это, сущность процесса трансформации системы охраны труда и механизм ее функционирования в современной экономической среде остаются недостаточно изученными и не в полной мере представлены в научной литературе.

ВОПРОСЫ МЕТОДОЛОГИИ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Использованная в ходе исследования методология системного подхода позволила сформировать широкую фактологическую базу для того, чтобы еще раз доказать оппонентам: охрана труда является сложным, многофакторным, многоуровневым феноменом, оказывающим свое влияние на широкое социально-экономическое пространство [2].

Для исследования и описания механизма функционирования системы охраны труда был применен универсальный категориально-символьный метод «Пентаграмма у-син», с помощью которого можно сформировать модель конструкции с определенным циклом, имеющим начало и окончание процесса, состоящего из пяти стадий.

Согласно философской концепции у-син – это пятичленная структура, определяющая основные параметры мироздания и включающая в себя пять классов (пять элементов, пять действий, пять фаз, пять состояний), которые характеризуют состояние и взаимосвязь всех существующих явлений и предметов: огонь, вода, дерево, земля, и металл [3, 4, 5]. Таким образом, каждое явление или предмет реального мира могут быть сопоставлены с помощью этих пяти элементов, которые проявляются в двух основных циклических взаимодействиях: взаимопорождение (дерево порождает огонь, огонь порождает землю, земля порождает металл, металл порождает воду, вода порождает дерево) и взаимопреодоление (дерево побеждает землю,

земля побеждает воду, вода побеждает огонь, огонь побеждает металл, металл побеждает дерево).

Схема модели представлена в виде пятиконечной звезды, помещенной в пятиугольник, с ее структурными элементами и типами отношений между ними. От того, как расположены элементы в пентаграмме относительно друг друга можно выделить и описать разные типы отношений. Так, устойчивое развитие объекта определяется наличием некоей гармонии между составляющими его элементами, которая обеспечивается сбалансированными отношениями между ними. Таким образом, применение метода «Пентаграмма у-син» позволяет проводить анализ отношений между элементами любого исследуемого объекта, помещенными в вершины пятиугольника, описать балансы и выявить дисбалансы в отношениях, а также их возможные причины и способы устранения [1, 4, 5].

Согласно китайской философии в качестве основной причины дисбаланса в отношениях может рассматриваться дефицит или избыток какого-либо из элементов системы, который подлежит коррекции путем определенного воздействия в процессе управления и изменения объема ресурсов, поступающих любому элементу системы. Заметим, что в рамках восточного восприятия мира, эффективным является не прямое воздействие на элемент, который необходимо сбалансировать, а через систему отношений других элементов, связанных с этим.

Универсальный категориальный метод «Пентаграмма у-син», впервые предложен и описан исследователями Г.Д. Боуш и В.И. Разумовым. По мнению этих исследователей, любой объект как система, может быть представлен в виде пентаграммы и описан в ее терминах. Вода – начальная точка для всех форм объектов, бесформенная исходная субстанция. Дерево символизирует расцвет объекта, выход процесса из внутреннего состояния во внешнюю среду, начало динамического развития. Огонь – самый активный элемент пентаграммы, но и самый ресурсозатратный. Земля – балансирующий элемент начал Инь и Ян. Металл – итоговый, завершающий элемент. В элементах «дерево» и «огонь» преобладает начало Ян, в элементах «вода» и «металл» – Инь. В элементе «земля» начала Ян и Инь уравновешены [1, 6].

В пентаграмме элементы выступают как противоположные. Все парные сочетания элементов рассматриваются как виды противоречий

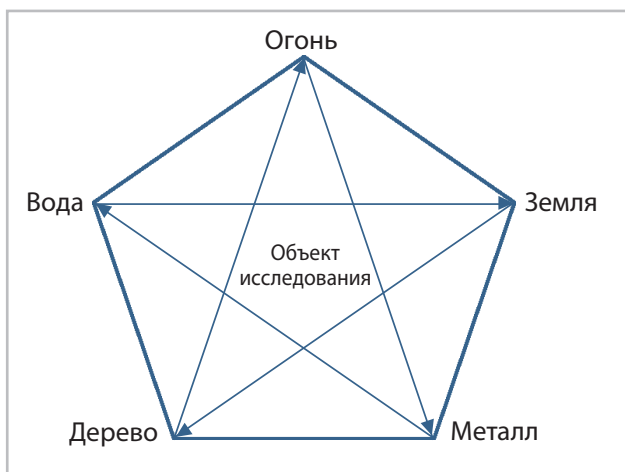


Рис. 1 / Fig. 1. Межкомпонентные отношения прямой поддержки в объекте исследования / Intercomponent relations of direct support in the object of the study

Источник / Source: Боуш Г.Д. Методология научных исследований (в кандидатских и докторских диссертациях) : учебник / Г.Д. Боуш, В.И. Разумов. Москва: ИНФРА-М, 2021. 227 с. / Boush G.D. Methodology of scientific research (in candidate and doctoral dissertations): textbook / G.D. Boush, V.I. Razumov. Moscow: INFRA-M; 2021. p. 227.

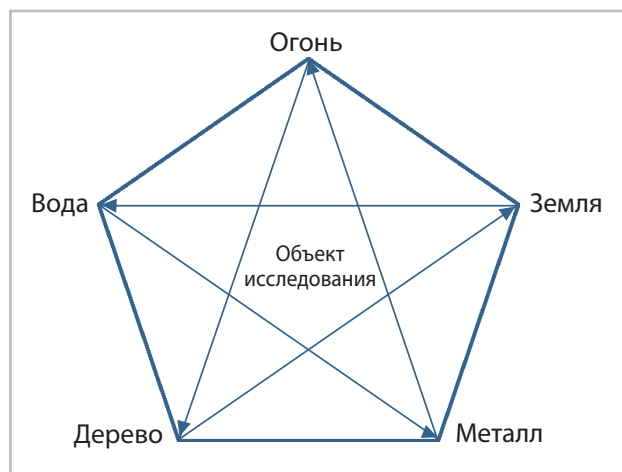


Рис. 2 / Fig. 2. Межкомпонентные отношения обратной поддержки в объекте исследования / Intercomponent relations of reverse support in the object of the study

Источник / Source: Боуш Г.Д. Методология научных исследований (в кандидатских и докторских диссертациях) : учебник / Г.Д. Боуш, В.И. Разумов. Москва: ИНФРА-М, 2021. 227 с. / Boush G.D. Methodology of scientific research (in candidate and doctoral dissertations): textbook / G.D. Boush, V.I. Razumov. Moscow: INFRA-M; 2021. p. 227.

внутри системы, которые и формируют определенные отношения – партнерство (союзничество) и конкуренцию (конфликт).

Для устойчивого существования объекта необходимо взаимодействие его элементов по типу цикла порождения, когда ресурс одного элемента поддерживает проявление следующего за ним элемента. Порядок этого цикла представлен в пентаграмме в описанном выше порядке и по направлению движения часовой стрелки. Все категории пентаграммы находятся в отношениях поддержки и ограничения, которые являются нормальными, так как обеспечивают естественное развитие объекта и устойчивость его функционирования в среде за счет оптимального соотношения расходования ресурсов и полученного эффекта (рис. 1). Взаимодействия элементов против часовой стрелки считаются паталогическими (рис. 2). На схеме пентаграммы отношения поддержки отражаются пятиугольником, а отношения ограничения отражаются звездой [1].

Алгоритм использования метода в решении теоретико-методологических задач исследования представлен в работах Г.Д. Боуш, В.И. Разумова, А.В. Литманович [1, 6, 7]. Реализация метода происходит в соответствии со следующими этапами:

- в объекте выделяются пять однородных элементов или атрибутов (качеств, характеристик, свойств, состояний);
- среди выделенных элементов (атрибутов) определяется элемент, соответствующий элементу модели «вода»;

- выявляются закономерности и логические последовательности расположения (возникновения или формирования) элементов (атрибутов) объекта;
- проводится описание и осмысление элементов модели объекта исследования в соответствии с характеристиками первоэлементов;
- проводится описание и осмысление закономерностей возникновения или формирования элементов (атрибутов) в объекте;
- в объекте выявляется внутрисистемный ресурс, циркулирующий между элементами;
- проводится описание отношений взаимной поддержки и взаимного ограничения элементов (атрибутов) в объекте.

Одним из ключевых понятий цикла у-син является «ресурс», определяющий источник или силу и предоставляющий возможность в той или иной степени сформироваться каждому элементу и обеспечить целостность системы.

Разработка модели «пентаграмма у-син» позволяет, с одной стороны, наглядно представить объект исследования как систему, с другой стороны – выявить единство составляющих элементов объекта с учетом влияния этих элементов друг на друга и на систему в целом; познавать и описывать взаимосвязь и взаимообусловленность различных аспектов и характеристик объекта с целью формирования новых знаний, способствующих определению способов управления связями между элементами и установления баланса позитивных и негативных воздействий на систему.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование механизма функционирования охраны труда в условиях современной экономики включает в себя осмысление отношений между компонентами охраны труда как системы. В общем смысле, «отношения»¹ – это, во-первых, логико-философская категория, которая определяет связь между некоторой сущностью и тем, что с ней соотносено; во-вторых, – это одна из форм единства предметов, явлений и их свойств; в-третьих, – взаимосвязь элементов определенной системы. Например, с точки зрения управления «отношения» определяются качеством связей в объекте системного характера.

Основой механизма функционирования системы охраны труда являются следующие базовые отношения: социально-трудовые, правовые, организационно-управленческие, контрольно-надзорные, финансово-экономические и инновационно-технологические отношения, которые появились в связи с масштабной цифровизацией экономики.

Социально-трудовые отношения представляют собой взаимосвязь между физическими, а также между физическими и юридическими лицами в процессе трудовой деятельности и являются основой для решения проблем, связанных с продуктивной занятостью, социальной защитой, оплатой труда и формированием доходов, оптимальной технологией трудовых процессов, гуманизацией труда, улучшением условий труда, развитием самоуправления, ответственности, самостоятельности и творческой инициативы, а также социального партнерства.

Правовые отношения представляют собой взаимосвязь сторон трудовых отношений и интересов государства в процессе создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов всех участников социально-трудовых отношений.

Организационно-управленческие (социально-партнерские) отношения представляют собой взаимосвязь трудовых коллективов предприятий и организаций, профсоюзных органов, а также работодателей на самых различных уровнях (от высших органов государственного управления, объединений работодателей и профсоюзов до администрации и профкомов отдельных предприятий и организаций). Целью данных отношений является разработка и принятие решений по совершенствованию органи-

зации труда, соответствию условий труда установленным законодательством нормативам, по улучшению регулирующего воздействия норм права на общественные отношения, возникающие в процессе организации труда и управления производством.

Контрольно-надзорные отношения, возникающие между работодателями, должностными лицами и органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, направлены на создание здоровых, безопасных условий труда, охрану социально-трудовых прав и законных интересов работника.

Финансово-экономические отношения представляют собой взаимодействие между всеми сторонами социально-трудовых отношений по формированию и использованию государственных и корпоративных финансовых средств, а также достижению оптимальных показателей эффективности и результативности в сфере охраны труда (показатели оплаты труда, льготы и компенсации работниками за работу в неблагоприятных условиях труда, отношения по поводу финансирования мероприятий по охране труда, предоставление налоговых льгот работодателям за улучшение условий труда, стимулирование работодателей за выполнение требований охраны труда, показатели производительности труда, прибыли и рентабельности предприятий и организаций и др.).

Особенность **инновационно-технологических отношений** заключается не только во взаимосвязи участников системы охраны труда по поводу предоставления и использования интернет-технологий и цифрового пространства для достижения профильных целей, но и в солидном перечне противоречий и пробелов в законодательстве, регулирующем такие отношения. Эти проблемы постепенно решаются в рамках перехода к инновационной социально ориентированной экономике, активного внедрения цифровых инновационных технологий во все сферы общественной жизни, в том числе в социально-трудовые отношения [8].

Отметим, что перечисленные отношения между элементами в системе охраны труда, с одной стороны, характеризуют сотрудничество, с другой стороны, – соперничество, которые возникают и развиваются как отношения контроля за использованием и распределением ресурсов в системе.

По нашему мнению, компоненты системы охраны труда могут рассматриваться в контексте взаимосвязанных и взаимодействующих между

¹ Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. – 4-е изд. – М., 1997.

собой элементов в процессе организации системы управления охраной труда. Так, в соответствии со ст. 217 ТК РФ «система управления охраной труда – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей»². Для достижения поставленных целей в области охраны труда работодателем должно быть разработано Положение о системе управления охраной труда, основные требования которого представлены в Приказе Минтруда России от 29.10.2021 г. № 776н.³

Таким образом, система управления охраной труда включает в себя этапы, которые можно сопоставить с элементами модели «Пентаграмма у-син»: разработка и внедрение системы управления охраной труда; планирование; обеспечение функционирования системы управления охраной труда; функционирование; оценка результатов деятельности; улучшение функционирования системы управления охраной труда.

При сопоставлении этих этапов с элементами модели представим механизм функционирования системы охраны труда в процессе ее трансформации. Компоненты системы охраны труда в категориях рассматриваемого метода можно интерпретировать следующим образом.

1) **Вода** – начальный элемент модели, которому соответствует компонент, условно называемый «Планирование», воспринимающийся как этап управления системой охраны труда, из которого вытекает этап «Выполнение». Элемент «Вода» отражает сущность охраны труда и заключается в обеспечении приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

2) **Дерево** – элемент модели, характеризующий расцвет объекта, выход процесса из внутреннего состояния во внешнюю среду, начало динамичного прогрессивного развития. Элементу «Дерево» соответствует компонент «Выполнение», который отражает содержание охраны труда, заключающееся в реализации федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области охраны труда, а также федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий труда.

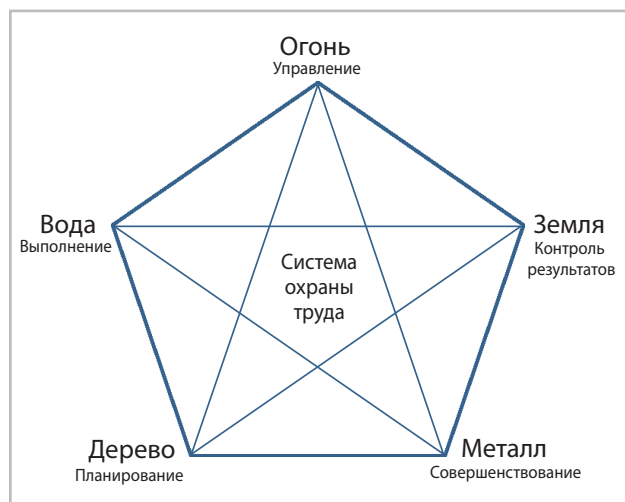


Рис. 3 / Fig. 3. Система охраны труда, представленная с помощью символического метода «Пентаграмма у-син» / Labor protection system represented by the symbolic Wuxing pentagram method

Источник / Source: составлено автором на основе проведенного исследования / compiled by the author on the basis of the research.

3) **Огонь** – самый активный элемент, которому соответствует компонент «Управление», который в свою очередь характеризует состояние развития охраны труда, заключающийся в эффективном, устойчивом, научно обоснованном, социально и экономически сбалансированном развитии системы охраны труда в соответствии с требованиями законодательных и нормативных правовых актов в области охраны труда.

4) **Земля** – балансирующий элемент, которому соответствует компонент «Контроль результатов», при котором определяется эффективность мероприятий, запланированных и реализованных в системе охраны труда, а также связанных с выполнением требований органов государственного управления, надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

5) **Металл** – итоговый, завершающий элемент, которому соответствует компонент «Совершенствование», который может быть представлен как повышение экономической безопасности, конкурентоспособности, заключающееся в обеспечении деятельности, направленной на профилактику и предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, в производстве качественной конкурентоспособной продукции за счет эффективного использования трудовых ресурсов; в повышении уровня жизни и здоровья работников как одной из наиболее важных программ социального развития России, что, в свою очередь, влечет за собой максимально пристальное внимание и принятие жестких мер

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023).

³ Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 14.12.2021 № 66318).

Таблица 1 / Table 1

Этапы развития системы охраны труда / Stages of the labor protection system development

Элементы (компоненты) / Elements (components)	Этапы развития / Development stages	Содержание этапа / Stage content
Вода (сущность системы охраны труда)	Планирование мероприятий по охране труда	разработка политики (стратегии) по охране труда, направленной на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, на обеспечение безопасных условий труда, управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; выявление опасностей и оценка профессиональных рисков, разработка плана мероприятий по управлению профессиональными рисками и улучшению условий труда; анализ текущего состояния условий и охраны труда, оценка имеющихся и необходимых ресурсов для достижения целей в области охраны труда, планирование достижения целей; распределение ответственности между структурными подразделениями и конкретными сотрудниками, установление механизмов их взаимодействия; формирование или корректировка регламентов в области охраны труда.
Дерево (содержание системы охраны труда)	Выполнение мероприятий по охране труда	максимально точное исполнение согласованных при планировании целей и задач в области охраны труда; соблюдение государственных нормативных требований охраны труда с учетом передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда, финансовых, производственных (функциональных) возможностей, а также с учетом возможных требований со стороны внешних заинтересованных сторон.
Огонь (развитие системы охраны труда)	Управление мероприятиями по охране труда	Управление основными процессами по охране труда, в том числе с применением информационных технологий и электронного документооборота: проведение специальной оценки условий труда, управление результатами специальной оценки условий труда; оценка профессиональных рисков, управление профессиональными рисками; проведение медицинских осмотров и освидетельствований работников; проведение обучения работников; обеспечение работников средствами индивидуальной защиты; обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений; обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования; обеспечение безопасности работников при осуществлении технологических процессов; обеспечение безопасности работников при эксплуатации применяемых инструментов; обеспечение безопасности работников при применении сырья и материалов; санитарно-бытовое обеспечение работников; обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием; обеспечение соответствующих режимов труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; обеспечение социального страхования работников; взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля; реагирование на аварийные ситуации; реагирование на несчастные случаи и профессиональные заболевания.
Земля (эффективность системы охраны труда)	Контроль и анализ результатов планирования и выполнения мероприятий по охране труда	Контроль, анализ и оценка результатов планирования и выполнения мероприятий по охране труда, в том числе с применением информационных технологий и электронного документооборота: контроль реализации процедур и мероприятий по охране труда (состояние рабочих мест, применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов, выполнение работ работников в рамках осуществляемых производственных и технологических процессов, специальная оценка условий труда работников, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров); учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также изменений государственных нормативных требований охраны труда, соглашений по охране труда, изменения существующих или внедрения новых технологических процессов, оборудования, инструментов, сырья, материалов; оценка соответствия состояния условий и охраны труда действующим государственным нормативным требованиям охраны труда, заключенным коллективным договорам и соглашениям, иным обязательствам по охране труда, подлежащим безусловному выполнению; анализ и оценка информации результативности и эффективности проведенных процедур и мероприятий по охране труда; анализ и оценка информации для принятия решений по дальнейшему совершенствованию системы охраны труда.
Металл (экономическая безопасность системы охраны труда)	Улучшение и совершенствование функционирования системы охраны труда	корректировка целей в области охраны труда; перераспределение обязанностей должностных лиц в области охраны труда; перераспределение ресурсов, необходимых для достижения поставленных целей в области охраны труда; принятие управленческих решений по актуализации, изменению и совершенствованию мероприятий по охране труда с целью повышения результативности процессов и процедур охраны труда, а также улучшения показателей деятельности в области охраны труда; стимулирование работодателей и работников с целью поддержки при реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, а также качества трудовой жизни работников и повышения экономической безопасности и конкурентоспособности общества в целом.

Источник / Source: составлено автором на основе проведенного исследования в соответствии с действующим Примерным положением о системе управления охраной труда / compiled by the author on the basis of the research in accordance with the current Model Regulations on the labor protection management system.

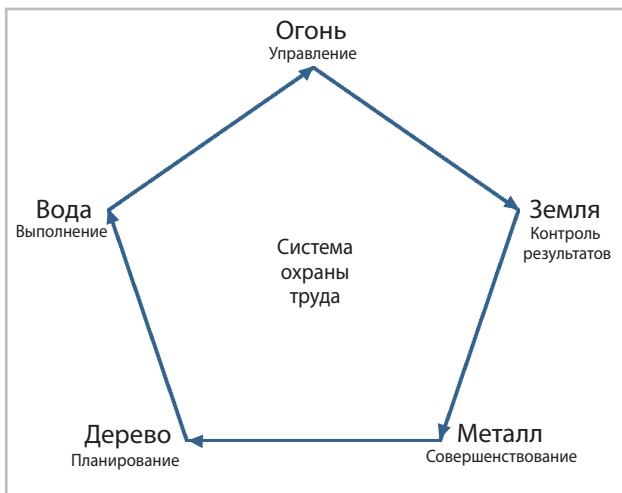


Рис. 4 / Fig. 4. Межкомпонентные отношения прямой поддержки в системе охраны труда / Intercomponent relations of direct support in the labor protection system

Источник / Source: составлено автором на основе проведенного исследования / compiled by the author on the basis of the research.

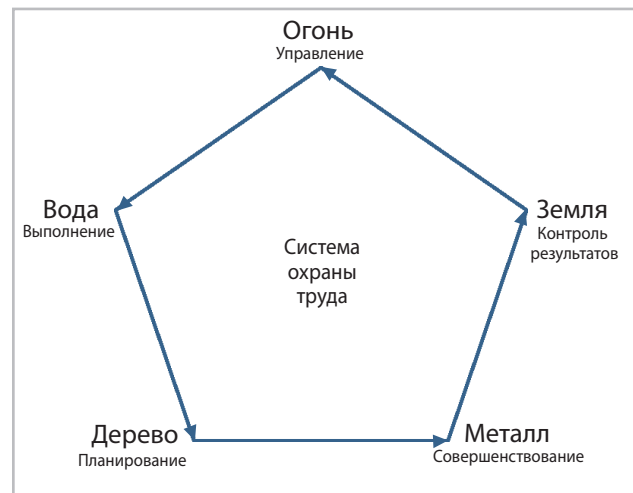


Рис. 5 / Fig. 5. Межкомпонентные отношения обратной поддержки в системе охраны труда / Intercomponent relations of reverse support in the labor protection system

Источник / Source: составлено автором на основе проведенного исследования / compiled by the author on the basis of the research.

со стороны надзорных органов, с одной стороны, и значительную помощь, поддержку, существенные налоговые льготы для ответственных работодателей, активно заботящихся об улучшении условий и охраны труда, с другой.

В нашем исследовании элементам «Пентаграммы у-син» соответствуют компоненты системы охраны труда, представленные на рис. 3.

Представленные элементы и соответствующие им компоненты системы охраны труда, отражают этапы развития объекта исследования, проходя которые он реализует законченный эволюционный цикл. Обязательным условием развития системы охраны труда является наличие ресурса «информация». На каждом последующем этапе система приобретает новую качественную характеристику, отражающую процесс ее развития и трансформации системы (табл. 1).

Таким образом, важнейшим принципом трансформации системы охраны труда в условиях современной экономики является ее развитие и совершенствование на основе индикативного планирования, строгого контроля за выполнением трудовых мероприятий, постоянного мониторинга и аналитической работы.

МОДЕЛЬ «ПЕНТАГРАММА У-СИН» И МЕЖКОМПОНЕНТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СИСТЕМЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Модель «Пентаграмма у-син» позволяет выявить два возможных типа отношений между элементами в зависимости от того, как они расположены относительно друг друга, например, стимулирующие отношения поддержки (пря-

мой и обратной) и контролирующие отношения ограничения (прямого и обратного).

Элементы в модели пентаграммы, расположенные определенным образом, показывают, как распределены ресурсы системы (материальные, нематериальные, трудовые, финансовые, информационные и др.), в каком состоянии (активном или пассивном) находятся ее элементы и какие функциональные связи существуют между ними. Межкомпонентные отношения поддержки отражены внешним пятиугольником (рис. 4 и рис. 5). Каждый из элементов пентаграммы, располагая каким-либо ресурсом, осуществляет либо прямую поддержку (взаимосвязь элементов по часовой стрелке), либо, в случае дефицита ресурса, будет осуществлять обратную поддержку предшествующего элемента (взаимосвязь элементов против часовой стрелки), что объясняется как патологическая связь между элементами.

Нормальная поддержка реализуется в том случае, когда каждый элемент пентаграммы у-син осуществляет поддержку следующего за ним по порядку элемента. Если возникает отток ресурсов от последующего элемента к предшествующему, осуществляется патологическая поддержка.

Выделим в качестве основного ресурса системы охраны труда информацию или новые знания, поскольку информация порождает процесс цифровизации и последующей трансформации всей системы охраны труда. Как полагает Урсул А.Д., информатизация «...представляет собой интеллектуально-гуманистическую перестройку всей



Рис. 6 / Fig. 6. Процесс развития системы охраны труда с использованием ресурса «информация» или «новые знания» / The process of the labor protection system development with the "information" or "new knowledge" resource

Источник / Source: составлено автором на основе проведенного исследования / compiled by the author on the basis of the research.

жизнедеятельности человека и общества на основе все более полного использования информации как ресурса развития с помощью средств информатики, новых информационных технологий и целью созидания информационного общества и дальнейшего становления ноосферы» [9].

Представим процесс развития системы охраны труда с использованием ресурса «информация» в следующей последовательности: информатизация общества – возникновение информационных потребностей в системе охраны труда – создание новых технологий для ускорения, упрощения и увеличения информационного обмена между элементами системы охраны труда – преобразование и трансформация внешней и внутренней среды системы охраны труда под стандарты информатизации – адаптация (или не адаптация) системы охраны труда к результатам информатизации – тотальная информатизация системы охраны труда – полная трансформация системы охраны труда и дальнейшее ее развитие в условиях развивающейся экономики (рис. 6).

Базовый ресурс «информация» или «новые знания» является важнейшим фактором, обеспечивающим и контролирующим развитие системы охраны труда в условиях современной экономики. Необходимое и достаточное количество базового ресурса «информация» на этапе «Планирование» поддерживает развитие следующих компонентов: «Выполнение» – «Управление» – «Контроль результатов» – «Совершенствование». При недостатке ресурса «информация»

последующие элементы не смогут получить необходимую поддержку и будут вынуждены поделиться с менее развитым элементом какими-либо другими ресурсами, например, финансовыми, трудовыми, материальными, с целью содействия его ускоренного развития.

Таким образом, в системе охраны труда отношения поддержки базируются на ресурсе «информация» или «новые знания» предшествующих или последующих элементов системы. При достаточном объеме данного ресурса предшествующие элементы системы будут поддерживать развитие последующих элементов (то есть определять отношения прямой поддержки). При дефиците базовой «информации» и других необходимых средств для развития системы происходит отток ресурсов от последующего элемента в рамках обратной (патологической) поддержки, что безусловно, будет препятствовать его развитию. В данной ситуации менее развитый элемент будет находиться в отношениях как прямой поддержки предшествующим элементом, так и обратной поддержки последующим элементом. Затем, по мере достижения требуемых кондиций, отставший ранее элемент будет включен в цепочку отношений прямой (нормальной) поддержки [1, 7].

Межкомпонентные отношения ограничения дополняют отношения поддержки, возникающие в системе охраны труда. Эти отношения отражаются моделью звезды, находящейся внутри пятиугольника.

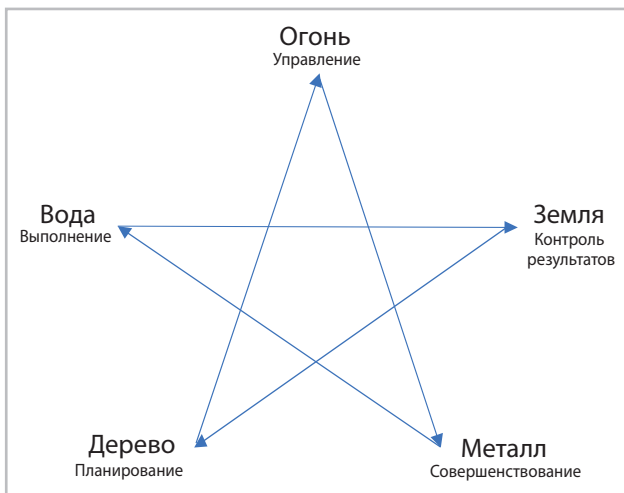


Рис. 7 / Fig. 7. Межкомпонентные отношения нормального ограничения в системе охраны труда / Intercomponent relations of normal restriction in the labor protection system

Источник / Source: составлено автором на основе проведенного исследования / compiled by the author on the basis of the research.

Межкомпонентные отношения нормального или патологического ограничения в системе охраны труда, также могут обеспечивать устойчивое функционирование системы. Нормальные отношения отражаются взаимодействием элементов звезды по часовой стрелке (рис. 7), патологические отношения – против часовой стрелки (рис. 8).

Каждый из элементов системы охраны труда может создавать ограничения для всех остальных. Так, элемент «Планирование» несет в себе ограничительные функции для элемента «Управление», предупреждая тем самым осуществление таких управленческих действий, которые не подкреплены необходимым ресурсом «информация» для достижения заданного результата. В свою очередь, элемент «Управление» является ограничителем для элемента «Совершенствование», что вполне объяснимо, поскольку процесс совершенствования во многом зависит от уровня и качества управления системой охраны труда.

Вместе с тем, может возникнуть ситуация, когда в системе охраны труда обнаружится дефицит ресурса для выдвижения ограничений. В этом случае неограниченный рост одного из элементов системы охраны труда приведет к диспропорциям в структуре и скорости развития остальных и системы в целом, что неизбежно наложит ограничения, сложившиеся за пределами системы охраны труда, и будет препятствовать ее прогрессивному развитию и дальнейшему совершенствованию.

Можно сделать вывод, что все рассмотренные нами типы отношений между компонента-

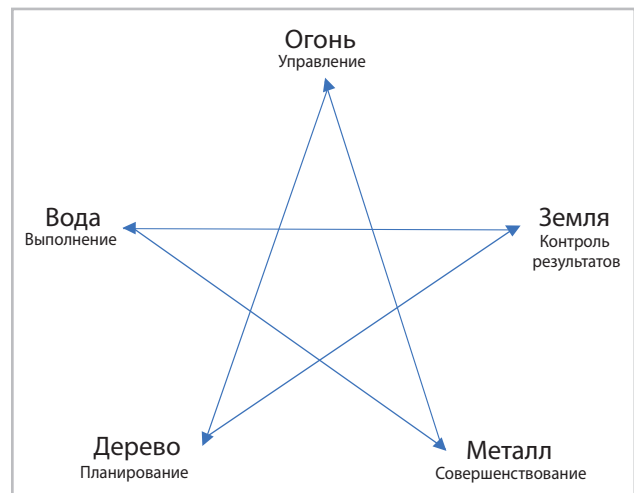


Рис. 8 / Fig. 8. Межкомпонентные отношения патологического ограничения в системе охраны труда / Intercomponent relations of pathological restriction in the labor protection system

Источник / Source: составлено автором на основе проведенного исследования / compiled by the author on the basis of the research.

ми системы охраны труда вступают в некоторые противоречия друг с другом. Анализ отношений (социально-трудовых, правовых, финансово-экономических и др.), возникающих в системе охраны труда позволяет выявить специфику их проявления. Так, с одной стороны это отношения соперничества, с другой стороны – это сотрудничества, которые проявляются как внутри компонентов системы охраны труда, так и между самими компонентами.

Использованный в исследовании категориально-символьный метод «Пентаграмма у-син» позволяет выявить и описать различные взаимодействия компонентов системы охраны труда, которые одновременно реализуются как отношения сотрудничества и соперничества. Сотрудничество проявляется в том, что один из компонентов нуждается в ресурсе «информация» или «новые знания», а другой – использует этот ресурс для реализации поставленных целей и задач для достижения необходимого результата, тем самым способствуя взаимному развитию друг с другом компонентов системы охраны труда. С другой стороны, каждый компонент обладает ограниченным набором ресурсов, которые он может предложить другим компонентам (например, информационные, трудовые, материальные, нематериальные, финансовые и другие ресурсы), соответственно, в этом случае компоненты будут соперничать друг с другом за получение ограниченных ресурсов.

Таким образом, цель механизма функционирования системы охраны труда заключается в оптимальном распределении ресурсов, а также в

управлении отношениями сотрудничества и соперничества по поводу использования ограниченных ресурсов во времени и в пространстве. В случае обладания системой охраны труда неограниченной и достоверной информацией, ее необходимо правильно анализировать и эффективно использовать для дальнейшего развития и совершенствования системы.

ВЫВОДЫ

Представленные в статье результаты исследования теоретико-методологических основ охраны труда с позиции системного подхода, включающие в себя осмысление и описание отношений между компонентами охраны труда как сложной социально-экономической системы, позволяют сделать следующие выводы.

Использование универсального категориально-символьного метода «Пентаграмма у-син» в рамках системной методологии позволяет получить новое знание о механизме функционирования охраны труда в условиях современной экономики. Преимуществом метода является то, что в виде пентаграммы может быть представлен и интерпретирован в ее терминах любой исследуемый объект.

Базовыми отношениями в сфере охраны труда, представляющей собой сложную социально-экономическую систему, являются отношения прямой или обратной поддержки и прямого или обратного ограничения, возникающие по поводу распределения ресурсов. Информация является основным ресурсом, обеспечивающим состояние устойчивости, поскольку она запускает и координирует механизм двухвариантного развития системы – нормального и патологического, в зависимости от наличия или дефицита ресурса.

За все ресурсы в системе охраны труда возникает как соперничество, так и сотрудничество между компонентами. Эти отношения являются основой механизма их взаимодействия друг с другом и функционирования системы охраны труда как единого целого. Каждый из компонентов является исполнителем определенной функции. Совокупность функций системы охраны труда обеспечивает реализацию главной цели – сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Полученные результаты исследования могут быть использованы при разработке модели трансформации системы охраны труда, основанной не только на требованиях внешней среды, но и на эффективном распределении ресурсов между компонентами системы. С помощью этой модели, построенной на знании возникающих отношений между компонентами системы по поводу распределения ресурсов, можно выявить причину неэффективности их взаимодействия на любом этапе процесса управления и совершенствования системы охраны труда.

Практическое применение модели допустимо при разработке программ и проектов, а также документов нормативно-правового характера федерального, регионального и местного уровня власти, направленных на стимулирование развития системы охраны труда, общества и экономики, основанной на знаниях.

Результаты исследования в перспективе предоставляют возможность разработки концепции управления формированием и развитием охраны труда, что позволит достичь необходимых изменений в системе управления охраной труда и обеспечить переход этой системы на более высокий уровень организационной сложности и дальнейшего развития.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Боуш Г.Д. Методология научных исследований (в кандидатских и докторских диссертациях) / Г.Д. Боуш, В.И. Разумов. Москва: ИНФРА-М, 2021. 227 с.
2. Самарская Н.А. Формирование современной модели охраны труда с применением метода «черный ящик» // Социально-трудовые исследования. 2023;1(50):108-116.
3. Кобзев А.И. У-син // Новая философская энциклопедия / Ин-т философии РАН; Нац. обществ.-науч. фонд; Предс. научно-ред. совета В.С. Стёпин, заместители предс.: А.А. Гусейнов, Г.Ю. Семигин, уч. секр. А.П. Огурцов. 2-е изд., испр. и допол. М.: Мысль, 2010.
4. Карапетьянц А.М. Теория «пяти элементов» и китайская концептуальная прото-схема // Вестник МГУ. Сер. 13. Востоковедение. 1994;(1).
5. Пушкарская Н.В. Концепция пяти стихий: становление категориальности в древнем Китае // Человек и культура Востока. Исследования и переводы. 2014;1(4):81-95.
6. Разумов В.И. Категориально-символьная методология в подготовке ученых. Омск: Омск. гос. ун-т, 2008. 277 с.

7. Литманович А.В., Разумов В.И. Теоретическая обработка исследовательского материала // Вестн. Ом. Ун-та. 2010;(4):255-259.
8. Потапова Н.Д., Потапов А.В. К вопросу о цифровизации трудовых отношения: теоретические и практические аспекты // Журнал цифрового права. 2021;2(2). Электронный ресурс. Режим доступа: https://www.digitaljournal.org/jour/article/view/55?locale=ru_RU (дата обращения: 23.03.2023).
9. Урсул А.Д. Путь в ноосферу: Концепция выживания и устойчивого развития человечества / А.Д. Урсул. Москва: Луч, 1993. 275 с.

REFERENCES

1. Boush G.D., Razumov V.I. Methodology of Scientific Research (in candidate and doctoral dissertations). Moscow: INFRA-M; 2021. p. 227. (In Russ.).
2. Samarskaya N.A. Formation of a modern model of labor protection using the "black box" method. Social and Labor Research. 2023;1(50):108-116. (In Russ.).
3. Kobzev A.I. U syn New Philosophical Encyclopedia. Inst. of Philosophy of RAS; Natsional'nats. obshch. fund; Presid. of scientific-media council V.S. Styopin, deputy presidents: A.A. Guseynov, G.Y. Semigin, academic secretary A.P. Ogurtsov. Ed. 2, revised and supplemented. M.: The Thought; 2010. (In Russ.).
4. Karapetiants A.M. Theory of "Five Elements" and Chinese Conceptual Protoscheme. Bulletin of the Moscow State University. Ser. 13. Oriental Studies. 1994;(1). (In Russ.).
5. Pushkarskaya N.V. The concept of the five elements: the formation of categoricity in ancient China. Man and the Culture of the East. Studies and translations. 2014;1(4):81-95. (In Russ.).
6. Razumov V.I. Categorical-symbolic methodology in the training of scientists. Omsk: Omsk State University; 2008. p. 277.
7. Litmanovich A.V., Razumov V.I. Theoretical Processing of Research Material. Herald of Omsk University. 2010;(4):255-259.
8. Potapova N.D., Potapov A.V. To the question of the digitalization of labor relations: Theoretical and practical aspects. Journal of Digital Law. 2021;2(2). Electronic resource. URL: https://www.digitaljournal.org/jour/article/view/55?locale=ru_RU (accessed on 23.03.2023).
9. Ursul A.D. The way to noosphere: The concept of survival and sustainable development of mankind. Moscow: Luch; 1993. p. 275. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Надежда Александровна Самарская – кандидат экономических наук, доцент, заместитель директора Уральского межрегионального филиала ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Nadezhda A. Samarskaya – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Deputy Director of the Ural Interregional Branch of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-3579-2488>
samarskaya_na@mail.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 28.03.2023; после рецензирования 11.04.2023, принята к публикации 14.04.2023.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 28.03.2023; revised on 11.04.2023 and accepted for publication on 14.04.2023.

The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-141-151

УДК 331.104

JEL J28; J30

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ: КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И СПОСОБЫ СВОЕВРЕМЕННОГО ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ

Е.Ю. Астраханцева^а, А.В. Кучумов^а, Л.Т. Печеная^а, А.А. Цыганов^б^а Российский государственный университет биотехнологий (РОСБИОТЕХ), Москва, Россия^б Финансовый университет при Правительстве России, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – социально-экономические и психологические отношения в процессе трудовой деятельности и системе жизнеобеспечения человека, влияющие на профессиональное выгорание работников. **Объект** исследования – синдром профессионального выгорания (предпосылки, стадии, формы проявления) служащих. **Цель** исследования – повышение результатов труда путем выявления и последующего нивелирования профессионального выгорания. Высокая значимость мер по нивелированию синдрома профессионального выгорания потребовала знания предпосылок возникновения данной проблемы, факторов влияния, способов своевременного предотвращения, что подчеркивает актуальность темы данного исследования. **Научная новизна** состоит в группировке применяемых на настоящий момент подходов к понятию «профессиональное выгорание», показано, что ускоренное внедрение достижений научно-технического прогресса (в том числе интернет) во все сферы общественной жизни, включая труд, вызывает рост уровня тревоги на предмет своего места в окружающей среде и личных достижений, что и выливается в страх упущенных возможностей (fear of missing out – FOMO), который отрицательно воздействует и приводит к расстройству его эмоционального состояния и постепенному выгоранию.

Методами исследования выступают: анализ, систематизация, синтез, индукция, дедукция, моделирование. Для достижения поставленной цели были получены следующие **результаты**: рассмотрение теоретических основ проблемы «профессиональное выгорание»; анализ факторов, влияющих на появление синдрома «профессиональное выгорание»; систематизация стадий и признаков профессионального выгорания; оценка профессионального выгорания среди работников компании (на примере служащих госкорпорации); формулирование рекомендаций по предотвращению и снижению последствий профессионального выгорания.

Основной **вывод и практические рекомендации** основанны на теоретическом обосновании понятия «профессиональное выгорание», рассмотрены факторы, влияющие на появление данного синдрома и стадии проявления, приведены примеры их наступления, проанализирован практический опыт компаний и предложены способы предотвращения данного явления.

Ключевые слова: профессиональное выгорание; эмоциональное выгорание; эмоциональное истощение; текучесть кадров; абсентеизм (уклонение); результативность труда; работники; служащие; критерии; показатели; IT-технологии; страхование.

Для цитирования: Астраханцева Е.Ю., Кучумов А.В., Печеная Л.Т., Цыганов А.А. Профессиональное выгорание: критерии оценки и способы своевременного предотвращения. *Социально-трудовые исследования*. 2023;51(2):141-151. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-141-151.

ORIGINAL PAPER

PROFESSIONAL BURNOUT: ASSESSMENT CRITERIA AND MEASURES OF TIMELY PREVENTION

E.Y. Astrakhantseva^а, A.V. Kuchumov^б, L.T., Pechenaya^а, A.A., Tsyganov^с^а Russian State University of Biotechnology (ROSBIOTECH), Moscow, Russia^б Administration of the Smolensk region, Smolensk, Russia^с Financial University under the Government of Russia, Moscow, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is socio-economic and psychological relations in the process of labor activity and the human life support system, which affect the professional burnout of workers. **The object** of the study is the syndrome of professional burnout (preconditions, stages, forms of manifestation) of employees. **The purpose** of the study is to improve the results of work by identifying and then leveling professional burnout. The high importance of measures to level the syndrome of professional burnout required knowledge of the prerequisites for the occurrence of this problem, factors of influence, and methods of timely prevention, which emphasizes the relevance of the research topic. **The scientific novelty** lies in the grouping of currently used approaches to the concept of "professional burnout". It is shown that the accelerated introduction of the achievements of scientific and technological progress (including the Internet) in all spheres of public life, including labor, causes an increase in the level of anxiety about one's place in the environment and personal achievements, which results in the fear of missing out (FOMO), which negatively affects and leads to a breakdown in the emotional state and gradual burnout. The research **methods** are analysis, systematization, synthesis, induction, deduction, and modeling. To achieve this goal, the following results were obtained: consideration of the theoretical foundations of the problem of "professional burnout"; analysis of factors influencing the occurrence of the "professional burnout" syndrome; systematization of stages and signs of professional burnout; assessment

of professional burnout level among company employees (on the example of employees of a state corporation); formulation of recommendations for preventing and reducing the consequences of professional burnout. On the basis of the theoretical substantiation of the concept of "professional burnout", the main **conclusion and practical recommendations** are made, the factors influencing the occurrence of this syndrome and the stages of manifestation are considered, examples of their occurrence are given, and the practical experience of companies is analyzed and measures to prevent this phenomenon are suggested.

Keywords: professional burnout; emotional burnout; emotional exhaustion; staff turnover; absenteeism (evasion); labor productivity; workers; employees; criteria; indicators; IT technologies; insurance.

For citation: Astrakhantseva E.Yu., Kuchumov A.V., Pechenaya L.T., Tsyganov A.A. Professional burnout: Assessment criteria and measures of timely prevention. *Social and labor research*. 2023;51(2):141-151. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-51-2-141-151.

ВВЕДЕНИЕ

Первоначально термин «выгорание» применялся в медицине (в большей степени – в психиатрии), чем обусловлено появление понятий «психологическое» выгорание» и «эмоциональное выгорание». Понятие «эмоциональное выгорание» (от англ. burnout) впервые было введено в терминологический аппарат американским психиатром Г. Фрейденбергером (1974 г.). Группа исследователей (в т.ч. К. Юханнисон) в начале XX в. выявила зависимость между нервозностью и перенапряжением с эмоциональным (психическим) выгоранием, преимущественно свойственные жителям больших городов.

Российские психологи начали изучать синдром выгорания в конце XX столетия. Среди них следует отметить А.Я. Кибанова, Е.В. Каштанову, В.В. Бойко, В.Е. Орла, Е.С. Страченкову, Н.Е. Водопьянову, Н.В. Гришину, Т.И. Ронгинскую и др. [1, 2].

В последние десятилетия зарубежные и отечественные ученые стали исследовать данную проблему в трудовой сфере, выявив тесную зависимость результатов труда от здоровья и эмоционального состояния работника. Именно поэтому современные специалисты, исследующие проблему профессионального выгорания, правомерно связывают данный синдром с психическим состоянием человека, его эмоциями. Они считают, что современная экономико-политическая ситуация, условия труда и отдыха объективно предрасполагают к такому состоянию работников, прежде всего, служащих.

В 2019 г. в рамках 72 сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения (ВАЗ) синдром профессионального эмоционального выгорания был включен в Международную классификацию болезней (МКБ 11), разработанную Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ)¹ [3]. Данный синдром, обусловленный хроническим стрессом на работе, был обозначен как комплекс факторов, располагающих к серьезным состояниям организма че-

ловека (тревоги, стрессу, депрессии). Специалистами ВОЗ определены три основных признака выгорания: мотивационное и физическое истощение; дистанцирование от профессиональных обязанностей, негативное отношение к профессиональным обязанностям; резкое снижение работоспособности.

Однако исследования в области методологии оценки результативности труда служащих в зависимости от их эмоционального состояния не получили достаточного освещения в специальной экономической литературе. В этой связи особого внимания заслуживает опыт компаний, добившихся лучших результатов в области оценки и управления трудовой деятельностью данной категории работников. Специалистами выделен ряд причин, которые объективно вызывают у людей чувства беспокойности и тревоги и приводят к выгоранию, среди которых постоянный рост потока информации; проведение работниками за компьютером ежедневно по 8-10 часов; ограниченное общение людей (личное и преимущественное с помощью соцсетей и мессенджеров) и др. [4]. Сильное давление на современного человека, по мнению К. Почтенного (психолога, педагога, бизнес-тренера), создают, с одной стороны, стресс больших городов, с другой стороны, культ успешности, обусловивший потребность постоянной само-мотивации.

Данное состояние усилил переход развитых стран (в конце XX в.) к неолиберальной системе труда, для которой характерно стирание границ между отдыхом и работой. Всемирная организация здравоохранения официально признала синдром эмоционального выгорания новой болезнью только в XXI в. Специалистами ВОЗ (2019 г.) дано описание признаков данного явления и отмечено, что его причиной является длительный стресс, а также несоблюдение предъявляемых современным обществом требований к ритму жизни. Современному человеку в век НТП и информационных технологий все сложнее справляться с возникающими проблемами, поскольку постоянный рост

¹ World Health Organization, <https://www.who.int>

потока негативной и ограниченное количество позитивной информации сильно ухудшает эмоциональное состояние. Ситуацию усугубляют нечеткость постановки задач в работе; низкая степень удовлетворенности результатами труда; усталость и физическое истощение (в связи с проведением работниками офисов за компьютером ежедневно по 8-10 часов); ограниченное общение людей (личное и преимущественное с помощью соцсетей и мессенджеров) и другие недостатки в организации труда [5, 4, 6, 7].

Все это отрицательно сказывается сначала на психическом состоянии и здоровье работников, а в конечном итоге – на результатах их труда. Поэтому специалисты правомерно связывают профессиональное выгорание с психическим состоянием человека, его эмоциями, называя данный синдром эмоциональным выгоранием и хронической усталости (burnout syndrome) или «синдромом менеджера», который представляет серьезную угрозу экономике, а также здоровью и благополучию человека. По данным американских ученых около 28% работающих подвержены профессиональному выгоранию. При этом доля руководителей высшего звена и представителей профессий, требующих повышенной концентрации и эмоционального напряжения (педагоги, хирурги и пр.) еще выше – 54% [8, 3, 9, 10].

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Применительно к трудовой деятельности данную проблему исследовала профессор Калифорнийского университета К. Маслах, которая ввела в оборот термин «профессиональное выгорание», классифицировала данное понятие, напрямую связала с постоянной деятельностью (работой) и выделила признаки, отличающие его от других эмоциональных изменений².

Ранее понятие «выгорание» применяли только к работающим в сферах, предусматривающих общение с большим количеством людей, а в настоящее время – к любой деятельности. П. Солдатова считает, что: «Современному человеку свойственны два конфликтующих вызова, объективно располагающие к профессиональному выгоранию:

- 1) высокая доступность учиться и работать (из любой точки);
- 2) необходимость осваивать навыки выживания в условиях огромного потока и скорости поступления информации [8].

² Постановление Минтруда РФ от 25.11.1994 № 72 «Об утверждении Межотраслевых укрупненных нормативов времени на работы по документационному обеспечению управления» [Электронный ресурс], https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_98813/

Для разрешения данной проблемы и достижения высоких результатов в труде и сохранения своего рабочего места необходимы полные знания о состоянии человека в ситуации профессионального выгорания. В табл. 1 приведены дефиниции исследуемого понятия.

Анализируя определения в табл. 1, можно сделать вывод, что в подходах к рассмотрению феномена выгорания авторы по-разному акцентируют внимание на результативной или процессуальной составляющей.

В 1981 г. К. Маслах и С. Джексон впервые сформулировали инструмент для оценки выгорания – «Инвентаризацию выгорания Маслаха» (МВИ) [11, 12]. Исследователи описали выгорание в терминах эмоционального истощения, деперсонализации (низкой эмпатии к другим людям в профессиональной среде и снижения чувства удовлетворения от работы).

Причинами профессионального выгорания могут быть внешние и внутренние факторы. К первым традиционно относятся условия работы, социально-психологический климат в трудовом коллективе, а также экономическая и политическая ситуация в стране и в мире. При этом необходимо учитывать и такие внешние факторы, как: пандемия, геополитика, топливные санкции, европейское эмбарго, уход зарубежных компаний, ожидание глобальной депрессии. Их влияние проявляется, когда у работника уже сложились внутренние предпосылки для выгорания [4, 13]. В группу внутренних факторов входят условия жизни, стиль поведения, черты характера, убеждения и установки, которыми руководствуется человек. Негативное влияние также оказывают: непроверенные данные, фейковые новости, различные реакции экспертов и обсуждений в чатах. Все это привносит в жизнь граждан неопределенность и повышенный уровень тревоги. Систематизация факторов, влияющих на профессиональное выгорание работника, представлена в табл. 2.

Для того, чтобы противостоять наступлению профессионального выгорания на ранней стадии необходимо знать первичные признаки данного синдрома, поскольку состояние работника меняется постепенно, и человек долгое время готов терпеть не устраивающую его ситуацию. В этой связи К. Почтенный отмечает: «Процесс вхождения в состояние выгорания по структуре похож на спираль, в которое работник входит плавно, постепенно отказываясь от одного, либо от другого, не замечая, как оказывается в таком состоянии». В работе «Эмоциональное выгорание: что

Определения понятия «Профессиональное выгорание» / Definitions of the "Professional burnout" concept

Определения / Definition	Автор, источник / Author, source
Состояние психически здоровых людей, которые находятся в тесном, интенсивном общении с пациентами / клиентами, т. е. с объектами своего труда, при оказании профессиональной помощи в условиях насыщенной эмоциональной атмосферы.	Х. Фрейденбергер, Т. Ушакова [13]
Состояние физического, психического и эмоционального истощения, вызванное длительным включением в ситуацию, которая предъявляет высокие требования к эмоциональной сфере. Под физическим истощением понимается - низкий энергетический тонус, слабость, постоянная усталость, а также физический и психосоматический дискомфорт.	А. Пайнз и Е. Аронсон, А.И. Полянский [2]
Вариант психологической защиты личности, заключающейся в частичном или абсолютном отказе от проявления эмоциональных реакций в травматических условиях.	Бойко В. [1]
Утрата интереса к выполняемой работе, снижение производительности и заинтересованности в результате. Наступление критической ситуации, проявляющееся в форме энергетического спада, циничного или негативного отношения к работе.	Бойко В. [1]
1. Чувство истощения энергии, увеличение умственной дистанции от работы, циничное или негативное отношение к работе, а также снижение производительности. 2. Феномен, вызванный длительным стрессом, который может оказывать влияние на развитие заболеваний Недостатки в организации труда и отдыха (время работы и время перерывов).	ВОЗ
Совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и организацией в целом.	Купчиненко Е.
Ответная реакция на длительные профессиональные стрессы межличностных коммуникаций, включающая в себя три компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию персональных достижений.	Маслах К., Джексон С. [11, 12]
Феномен личностной деформации, многомерный конструкт, набор негативных психологических переживаний, связанных с продолжительными и интенсивными межличностными взаимодействиями, отличающимися высокой эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью. Ответная реакция на продолжительные стрессы межличностных коммуникаций.	Водопьянова Н., Старченкова Е. [14, 15]
Многообразие симптомов выгорания не проявляется одновременно у одного человека, а составляют индивидуальные варианты, поскольку реакция выгорания проявляется у каждого по-разному.	Водопьянова Н., Старченкова Е. [14, 15]
Истощение эмоциональных, умственных и энергетических ресурсов человека, которое развивается на фоне сильно-го хронического стресса на работе. Проявляется в формах полной потери интереса к профессиональной деятельности, бессмысленности всех дальнейших действий, отсутствия сил и желания заниматься тем, что ранее увлекало.	Солдатова П. [8]
Симптом нашего времени, состояние истощения, которое приводит к параличу наших сил, чувств и сопровождается утратой радости по отношению к жизни. Касается не только социальных, но и других профессий, а также личной жизни человека.	Лэнгле А.

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Таблица 2 / Table 2

Система факторов, влияющих на профессиональное выгорание / The system of factors affecting professional burnout

Среда факторов / Environment factors	Признаки группировки факторов / Signs of grouping factors	Факторы / Factors
Внешние	Условия труда	Нагрузки сверх норм
		Напряженный график работы
		Низкий размер оплаты труда
	Дедлайны, отвлекающие факторы	Отсутствие возможности погружения в работу (все время что-то мешает)
		Нелюбимая работа
	Рабочие конфликты	Нездоровая атмосфера Давление или изоляция в коллективе
Внутренние	Сверх- (гипер-) ответственность	Повышенные требования к работе (должен сделать правильно, вовремя, идеально)
	Давление авторитета	Престижность места работы Ответственность перед работодателем
	Убеждения	Должен много работать (в противном случае - отсутствие денег, возможности отдыха, в т. ч. на пенсии)
	Ощущение	Работа всегда на первом месте (сверхценность)
	Долженствование	Потребность в успехе (быть и выглядеть успешным, состоявшимся, доказать что-либо окружающим) Опасение (страх) подвести

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

это такое и как с ним справиться?» определены причины, признаки и стадии данного синдрома [3]. В табл. 3 приведены признаки профессионального выгорания и характерное для каждого из них состояние работника.

Появление у работника одного из данных признаков означает возникновение синдрома профессионального выгорания, а одновремен-

ное проявление нескольких из них – о его фактическом наступлении. При этом необходимо выявить причины и предпринять соответствующие меры.

Американские ученые К. Маслах и С. Джексон предложили методический подход для измерения степени «выгорания» в профессиях типа «человек – человек», адаптированный Н.Е. Водопьяновой при-

Состав признаков профессионального выгорания / Composition of signs of professional burnout

№№ п.п. / No.	Признаки профессионального выгорания / Signs of professional burnout	Состояние работника / Employee state
1	Ощущение хронической усталости	Отсутствие чувства отдохновения после просыпания
2	Пониженная работоспособность	Работнику требуется больше времени и усилий при непрерывной работе (10 и более часов) и на переключение для решения разных задач. Незапланированные задания вызывают стресс и агрессию.
3	Регулярное физическое недомогание	Частые головные боли, ломота в теле, обострение хронических заболеваний, простуда. Организм человека сигнализирует, что нужно остановиться из-за превышения уровня напряжения
4	Потеря энтузиазма на работе	Отсутствие интереса к задачам и вопросам, которые раньше увлекали и давали чувство удовлетворения
5	Увеличение количества ошибок	Потеря концентрации, увеличение рассеянности и невнимательности, замедление реакции и снижение умственных способностей, что приводит как к незначительным ошибкам, так и к крупным неудачам
6	Неосознанное сопротивление и страх перед переменами	Организм работника автоматически включает защитную реакцию – внутреннее сопротивление обновлениям. Страх перед инновационными решениями, связанными с переменами, приводит к дополнительному стрессу.
7	Повышенная раздражительность	Возникновение вспышек гнева. Неконтролируемая агрессия может проявляться по отношению к коллегам, задачам, рабочим процессам, компании и пр.
8	Сокращение контактов	Уменьшение количества общений с окружением (коллегами и др.), отсутствие стремления к созданию и развитию сети полезных и перспективных знакомств
9	Преобладание пессимистических настроений	Отсутствие оптимизма в отношении своего дальнейшего профессионального развития и проявления ко всему глубокого безразличия
10	Потеря смысла	Неприятие и непонимание происходящего, разочарование в своей профессии, желание полностью изменить направление деятельности

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

нительно к своей компании. Согласно данной методике к признакам данного синдрома отнесены: 1) чувство безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе как прежде); 2) деперсонализация (развитие негативного отношения к коллегам и клиентам); 3) негативное профессиональное самовосприятие (ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства) [14, 15].

Профессиональное выгорание сильно отличается от обычной рабочей усталости, одной из причин которого является личностный кризис [16, 17].

В табл. 4 представлены стадии эмоционального выгорания и признаки их проявления, выделенные Г. Фрейденбергером и Г. Нортон [18, 19].

Специалисты считают, что выгоранию в большей степени подвержены работники, в служебно-профессиональные обязанности которых входит взаимодействие с широким кругом людей (например, учителя, социальные работники), а также представители творческих профессий (занятые в сфере культуры, массовых коммуникаций и пр.). Отсутствие возможности восстанавливать силы, утрата идеалов приводят к состоянию пустоты и эмоциональному истощению.

К. Маслах предлагает рассматривать данную проблему на уровне компаний, а не отдельно взятого человека [11, 12]. Иной точки зрения придерживается З. Саламова (НИУ ВШЭ), отмечая: «это становится проблемой человека, а не организации, в которой он работает» [3]. Более пра-

вильным является комплексный подход, согласно которому профессиональное выгорание должно стать прерогативой компании, но при этом учитывать, что ее работники нуждаются во внимании и механизмах, позволяющих нивелировать данную проблему.

Согласно данным опроса аналитического центра НАФИ около 70% респондентов – жителей страны испытывают тревогу из-за сложившейся социально-экономической ситуации. При анализе данных анкетирования установлено, что степень их реакции на происходящие события зависит от следующих факторов: возраст, пол, образование и уровень дохода. Например, молодежь в возрасте от 18 до 24 лет реже испытывает чувство тревожности [14].

С развитием информационных технологий появились новые возможности и инструменты исследования данного феномена. Один из таких инструментов разработала компания Yva, создав профессиональную систему «HR (human research) аналитик», предусматривающую мониторинг степени благополучия и уровня стресса сотрудников, а также автоматическое выявление неформальных лидеров³.

В качестве примера результатов исследования профессионального выгорания в нашей стране рассмотрен опыт одной из госкорпораций, использующей профессиональную систему «HR (human research) аналитик».

³ Yva.ai - система развития сотрудников и умной обратной связи <https://www.yva.ai/>

Совокупность стадий профессионального выгорания / Set of stages of professional burnout

№№ п.п. / No.	Стадии профессионального выгорания / Stages of professional burnout	Признаки проявления выгорания по стадиям / Signs of professional burnout manifestation by stages
1	Одержимость в демонстрации своей ценности перед успешными сотрудниками	Преувеличение своих достижений, занижение результатов и вклада других работников
2	Неспособность отключиться, переключиться и отвлечься от работы	Нерациональное использование времени работы и времени перерывов, повышенная усталость к концу рабочего дня, снижение продуктивности и производительности труда [4]
3	Пренебрежение физиологическими и духовными потребностями	Беспорядочный сон, нарушение питания, недостаток общения
4	Отрицание проблем, тревожность, ощущение угрозы и паника	Чувство фатализма, отсутствие возможности принять правильное решение, собраться и сконцентрироваться при возникновении нештатных ситуаций
5	Искажение ценностей, одержимость работой	Пропадание интереса к окружающей жизни (кроме работы), проявление цинизма
6	Нетерпимость к коллегам, цинизм к работе, агрессия	Возникновение конфликтов, отторжение, невосприятие мнений других
7	Сокращение активности и социальных взаимодействий	Потребность избавиться от стресса (часто с помощью алкоголя, наркотиков)
8	Очевидные изменения в поведении, беспокоящие семью и друзей, деперсонализация	Прекращение видения ценности в себе и окружающих, а также восприятия своих потребностей
9	Ощущение внутренней пустоты	Попытки заполнить пустоту с помощью переедания, секса, алкоголя, наркотиков
10	Депрессия и синдром выгорания	Возникновение чувств потерянности, неуверенности в себе, истощения, ощущения мрачности будущего
11	Возможность полного психического и физического коллапса	Депрессивное состояние, при котором может потребоваться медицинская помощь

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Система показателей для оценки стресса и выгорания / Scorecard for assessing stress and burnout

№№ п.п. / No.	Показатели / Indicators	Ед. измер. / u/m	Способ установления / Establishment method
1	Время начала удаленной сессии	ч, мин.	Информация с сервера
2	Время окончания удаленной сессии	ч, мин.	
3	Продолжительность удаленной сессии	мин	Расчетным путем
4	Время начала работы в офисе	ч, мин.	Информация Системы контроля и управления доступом (СКУД)
5	Время окончания работы в офисе	ч, мин.	
6	Время работы в офисе	мин	Расчетным путем
7	Продолжительность активной работы	мин	
8	Общее количество писем	шт.	Информация с сервера
9	Количество входящих писем	шт.	
10	Количество исходящих писем	шт.	
11	Доля негативных писем	%	Расчетным путем на основе анализа контента
12	Доля позитивных писем	%	
13	Количество конфликтов	ед.	
14	Численность сотрудников	чел.	Согласно штатному расписанию
15	Доля сотрудников в ранней степени выгорания	%	По результатам анализа
16	Доля сотрудников в поздней степени выгорания	%	По результатам анализа

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Для соблюдения требования конфиденциальности информации, полученной в процессе исследования, использованы условные наименования подразделения и самой организации, труд работников которой принят в качестве объекта изучения, и личные данные непосредственных исполнителей. В состав исследуемого подразделения (19 человек) входят его руководитель, старшие и младшие специалисты. Средний возраст трудового коллектива – 32 года, 84 % – женщины, соответ-

ственно, 16 % – мужчины. Доля работников с высшим образованием – 88 %, 12% – с неоконченным высшим (студенты заочной формы обучения). Доля работников со стажем менее года – 8%; от 1 года до 3-х лет – 80 %; от 3-х до 5 лет – 8 %; от 5 лет до 10 лет – 4 %; свыше 10-ти лет – 0 %. Средняя заработная плата по подразделению составляет 120 тыс. руб. в месяц. Предусмотрено ежеквартальное материальное стимулирование и соцпакет. Рабочее место каждого сотрудника оснащено компью-

тером, в отделе имеются 8 сканеров и 2 принтера. В работе используется ряд специальных компьютерных программ. Основной деятельностью персонала данного подразделения является работа с документацией, в состав которой входят: прием, обработка, вычитка, регистрация входящей, исходящей и внутренней документации, а также подготовка ответов, их согласование, передача подготовленного документа на подпись и отправка адресату. В течение дня в подразделение поступают от 1000 до 1500 документов, подлежащих регистрации, рассмотрению, обработке, подготовке и отправке ответов. При организации труда персонала использовалась классическая структура затрат рабочего времени: подготовительно-заключительное, основное, вспомогательное, обслуживание рабочего места, на отдых и личные надобности.

Профессиональная система HR – аналитик сочетает в себе поведенческую аналитику (пассивную обратную связь) и персонализированную автоматическую обратную связь, что позволяет повышать трудовую активность сотрудников. Также предусмотрены инструменты, позволяющие выявлять стресс у сотрудников и его динамику, анализировать характер взаимоотношений в коллективе, проводить динамическое сканирование вовлеченности и оценивать производительность труда⁴. Это облегчает принятие руководителем обоснованных решений и повышает возможность адекватного вовлечения сотрудников в рабочий процесс за счет: измерения стресса и выгорания; снижения конфликтов в коллективе; выявления и удержания ключевых сотрудников; повышения лояльности и эффективности удаленных команд; сокращения текучести кадров; оценки лидерских компетенций.

При наступлении профессионального выгорания у человека появляются: тревожные мысли, касающиеся возможных неудач на работе (не справлюсь, не получится и пр.), чувство опустошенности (утрата интереса), тревожное (фатальное) представление будущего (все будет хуже). Также могут возникнуть сопутствующие признаки: физическая усталость, частая заболеваемость, потребность в отдыхе, раздражительность, апатия, нежелание контактировать с другими людьми, негативная оценка себя (ощущение собственной бесполезности, неспособности), чувство обреченности (схожее с депрессией) [3, 20]. При повторе таких признаков человек начинает за-



Рис. 1 / Fig. 1. Распределение сотрудников по стадиям выгорания / Distribution of employees by burnout stages

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

мечать характерные для выгорания изменения. Важно определить момент, когда потребуется помощь специалиста.

Для оценки и анализа стресса и профессионального выгорания предусмотрена система показателей (табл. 5).

РЕЗУЛЬТАТЫ

Системой HR аналитик предусмотрен анализ фактических показателей по подразделению и каждому сотруднику, по результатам которого строятся графики использования рабочего времени в среднем за неделю. Персональные данные, полученные в ходе исследования, не могут быть опубликованы, но обобщенные выводы и способы использования данных могут также представлять интерес.

Наряду с этим, расчетам и графическому отображению подлежат индексы изменения здоровья персонала в течение недели. По данным графика можно сделать вывод в какой фазе находится здоровье сотрудников подразделения. На основании данных проведенного исследования и установленных нормативов определяются стадии выгорания сотрудников по подразделению (рис. 1).

На рис. 1 видно, что у 57% сотрудников отдела признаки выгорания отсутствуют. Система определила, что уровень их стресса находится на приемлемом уровне, свойственном рабочим задачам. На ранней стадии выгорания находятся 6% работников, которые, видимо, недовольны условиями труда или местом работы, и поэтому испытывают повышенный уровень стресса, толкающий их на поиск новой работы. У более трети сотрудни-

⁴ Yva.ai - система развития сотрудников и умной обратной связи <https://www.yva.ai/>

Меры, рекомендуемые компаниям для предотвращения профессионального выгорания / Measures recommended for companies to prevent professional burnout

№№ п.п. /No.	Признаки профессионального выгорания / Signs of professional burnout	Мероприятия, предпринимаемые компанией / Activities undertaken by the company
1	Диагностика профессионального выгорания (МБИ)	Постоянный мониторинг состояния работников с использованием современных методов с учетом специфики работы подразделения
2	Выявление причин профессионального выгорания (условий работы, которые невозможно терпеть)	Анализ причин и обоснование мероприятий по совершенствованию организации труда
3	Организация труда	Равномерное распределение нагрузки на работников согласно уровню их квалификационной компетентности и занимаемой должности [1]
4	Нормирование труда	Установление норм на выполнение производственных заданий для сравнения фактической и нормативной продуктивности труда и стимулирования лучших достижений
5	Формирование механизма контроля и оценки качества трудовой деятельности	Данный механизм должен основываться на современных научных достижениях (не быть навязчивым и обременительным для сотрудников подразделения)
6	Создание эффективной системы материальной и нематериальной мотивации труда	Данная система должна обеспечить своевременное реагирование на фактически достигнутые показатели работы, отмечать лучшие достижения и принимать меры (материальное и нематериальное стимулирование) при недостатках и упущениях
7	Проведение вебинаров	Перечень тем: «Отличие выгорания от усталости»; «Причины выгорания»; «Взаимосвязь эмоционального и профессионального выгорания»; «Пути выхода из выгорания: преодоление и копинг-стратегии»; «Профилактика выгорания и энергоменеджмент» и др.
8	Повышение корпоративной культуры компании	Важное место в корпоративной культуре должно отводиться ценности каждого работника для компании
9	Оплата труда	Система оплаты труда должна четко соответствовать затратам, сложности труда и профессионально-квалификационному уровню работников

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Таблица 7 / Table 7

Меры, предпринимаемые работниками для предупреждения профессионального выгорания / Measures taken by employees to prevent professional burnout

№№ п.п. /No.	Признаки профессионального выгорания / Signs of professional burnout	Меры (действия) индивида / Measures (actions) of the individual
1	Отсутствие возможности или неумение избавляться от накопленных отрицательных переживаний	Выбор и применение адекватных способов эмоциональной разрядки и ежедневного освобождения от сильных переживаний (например, с помощью записи негатива на или смывания с рук под струей воды) Проявление заботы о своем здоровье; налаживание режима сна, сбалансированное питание, занятие спортом, полноценный отдых в выходные, прогулки на свежем воздухе
2	Монотонность, рутинность и отсутствие новизны	Постановка себе более сложных задач (при наличии возможности) для повышения чувства интереса и желания развиваться далее, а не стагнировать Регулярное изучение и внедрение новых подходов и методик в своей сфере. Освоение новых инструментов и технологий для выполнения рутинных задач Выделение в графике времени для изучения нового (обучение на семинарах и воркшопах, прослушивание лекций и вебинаров, просмотр документальных фильмов, чтение книг и статей и др.)
3	Высокая занятость работой в течение суток (24/7, даже в нерабочее время)	Осознание необходимости и поддержание баланса между работой и личной жизнью (work-life balance) Четкое разграничение между профессиональной и личной жизнью, отказ от работы в неурочное время и исключение рефлексии по поводу рабочих дел в выходные, праздничные дни и отпуск
4	Смена жизненных приоритетов (например, раньше на первом месте была карьера, а теперь важнее стала семья)	Определение личных ценностей на данном жизненном этапе; исключение чувства вины за отказ от установки на приоритетность карьеры Реструктуризация своей рабочей деятельности согласно новому жизненному этапу и новым приоритетам
5	Работа в стремительно меняющейся жесткой и конкурентной среде	Повышение объективности самооценки и уверенности в своем профессионализме; создание здорового иммунитета против влияния внешней среды; фиксирование каждого своего достижения (даже небольшого), что поможет адаптироваться к новым условиям
6	Отсутствие хобби и интересов (жизнь по схеме «дом – работа – дом»)	Принятие попыток развиваться в других сферах, не связанных с профессиональной деятельностью (например, занятие танцами, вокалом, вышивание, спорт и пр.).
7	Ощущение бессмысленности своей деятельности	Проведение анализа выполняемой работы и определение пользы, которую за определенный период времени (например, неделе) принесли себе, коллегам, клиентам и компании Недопущение обесценивания своей деятельности

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

ков (37%), находящихся на поздней стадии выгорания, скорее всего накоплен высокий уровень стресса, который они никак не могут преодолеть, что вынуждает их совершать ошибки, порой очень серьезные, задумываться об увольнении и активно заниматься поиском новой работы. Как пока-

зали результаты исследования, процесс анализа полученных данных должен быть максимально автоматизирован, что позволит формировать карты по времени и по должностям, а в дальнейшем принимать решения с учётом реального состояния дел.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Поскольку профессиональное выгорание является одной из главных причин ухода талантливых специалистов, данный синдром представляет собой большую проблему для руководства компанией и отдельных ее подразделений.

На основании результатов проведенного исследования можно сделать вывод, что для предотвращения выгорания сотрудников необходимо владеть глубоким пониманием причин и симптомов данного состояния персонала.

Сложившиеся обстоятельства указывают на необходимость соответствующих действий для борьбы с данным негативным явлением. Совокупность мер, которые необходимо использовать для нивелирования профессионального выгорания мы условно разделили на две группы: 1) корпоративные (предпринимаемые на уровне компании) и 2) индивидуальные (используемые человеком). В табл. 6 приведены мероприятия, которые позволят предотвращать процесс профессионального выгорания на ранних стадиях.

Поскольку в современных условиях труд связан с риском выгорания в разных областях общественной жизни, российские ученые выявили возможность снижать уровень тревожности с помощью технологии виртуальной реальности [14]. Внимания заслуживает разработка современного IT-решения для измерения уровня стресса у человека и выявления нарушений осанки у людей, проводящих много времени за компьютером⁵.

Эксперты подчеркивают необходимость постоянной заботы о сотрудниках, которые трудятся на благо компании, отмечается, что к профессиональному выгоранию приводит работа «через силу», когда к исполнению берутся все задания руководства [21, 7, 22, 23].

В табл. 7 представлены рекомендации работникам для предупреждения профессионального выгорания.

Специалисты считают, что если работник умеет справляться с разными признаками синдрома менеджера, но не уделяет внимание рациональному

балансу между работой и личной жизнью, то рискует в скором времени оказаться на первой стадии выгорания. Чтобы избежать этого М. Макарушкина предлагает установить границы между: возможным и невыполнимым; навязанными и личными целями; рабочим и свободным временем (отключать уведомления на устройствах в свободное время, использовать разные приложения для личной и рабочей переписки) и пр. Если же негативные факторы превышают отдачу и удовлетворение, она рекомендует подумать о смене работы» [24, 25, 26, 3].

В статье представлены меры, рекомендуемые компаниям для предотвращения профессионального выгорания, и соответствующие им мероприятия, меры, предпринимаемые работниками для предупреждения профессионального выгорания, что в своей совокупности может стать дорожной картой для HR-служб предприятий и организаций. Важно отметить, что все перечисленные мероприятия уже внедрены в практическую деятельность, их вполне можно приспособить для ежедневного количественного контроля на основе анализа данных работников и дали позитивный результат.

Полученные результаты могут быть использованы при заключении и ведении договоров страхования. На основе анализа факторов, способствующих или препятствующих профессиональному выгоранию можно определять повышающие или понижающие коэффициенты к нескольким видам страхования, среди которых как распространённые в России медицинское страхование и страхование от несчастных случаев персонала, так и достаточно редко используемые – страхование ответственности топ-менеджмента (D&O), страхование на случай корпоративных кризисов вплоть до страхования на случай сексуальных домогательств (Sexual Harassment).

Предприятия и организации должны быть заинтересованы в скрупулёзном учете проявлений выгорания, всех связанных с этим синдромом явлений и рисков в целях формирования не только эффективной политики управления персоналом, но и управления рисками, обеспечения безопасности бизнеса, в том числе и на основе страховой защиты.

⁵ Студенты создали приложение для измерения уровня стресса, 2022 <https://nnov.hse.ru/news/799347333.html>

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1996. 472 с.
2. Полянский А. И., Быковская Л. И. Синдром выгорания как феномен в современной науке. М.: Московский гуманитарный университет// Горизонты гуманитарного знания 2018;(5).
3. Сусеева Д., РБК Пульт «Эмоциональное выгорание: что это такое и как с ним справиться». [Электронный ресурс], 2022. <https://trends.rbc.ru/trends/social/5f579bf89a7947f37c2be752>
4. Вандеркам Л. Чувство штиля. Продуктивность и спокойствие в эпоху вечных дедлайнов. М., Бомбора, 2020. 288 с. <https://www.chitai-gorod.ru/catalog/book/1267034/>

5. Броди С. Выбросите список дел! Как избавиться от стресса за 4 шага, М., Бомбора, 2020. 352 с. <https://www.labirint.ru/books/779315/>
6. Нагоски Э., Нагоски А. Новый подход к избавлению от стресса. [Э. Нагоски]. М.: МИФ, 2020. 298 с.
7. Чаттерджи Р. Как справиться с длительным стрессом и эмоциональным выгоранием? М.: Эксмо, 2021. 272 с. <https://www.chitai-gorod.ru/catalog/book/2847552/>
8. Солдатова П. Профессиональное выгорание: что делать и как побороть синдром менеджера? [Электронный ресурс] <https://vc.ru/hr/207775-professionalnoe-vygoranie-chto-delat-i-kak-poborot-sindrom-menedzhera>
9. Ben Wigert AND Sangeeta Agrawal Employee Burnout, Part 1: The 5 Main Causes, 2018, <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202203100034?index=0&rangeSize=1>
10. Markham Heid, Is Burnout an Epidemic Among American Workers? Experts Are Divided, 2019, <https://elemental.medium.com/the-great-burnout-debate-431c677c9e50>
11. Маслах С., Джексон С. «Измерение пережитого выгорания» // Журнал профессионального поведения. 1981;2(2):99-113.
12. Маслах С., Джексон С.Е., Лейтер М.П. «МБИ: Инвентаризация выгорания Маслаха: руководство». М.: Пало-Альто. Пресс-служба психологов-консультантов, 1996.
13. Ушакова Т.А. Социально-психологические и индивидуально-личностные детерминанты состояния профессионального «выгорания» специалистов социальной работы // Отечественный журнал социальной работы. 2012;(2):60-70.
14. Водопьянова Н.Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание: учеб. пособие для академического бакалавриата / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. 3-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2018. 299 с.
15. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Психология управления персоналом. Психическое выгорание: учеб. Пособие для академического бакалавриата. Изд. 3-е, испр. и доп. М.: Юрайт, 2017. 343 с. (Серия: Бакалавр. Академический курс. Модуль).
16. Резанова Е. Это норм! Книга о поисках себя, кризисах карьеры и самоопределении. М.: Литагент МИФ, 2020. <https://www.mann-ivanov-ferber.ru/books/eto-norm/>
17. Смольникова С. Как снизить рабочую тревожность во время кризиса. 2022. <https://trends.rbc.ru/trends/social/637f80b09a794770b7a59593>
18. Freudenberger H.J. Staff burn-out. J Soc Issues, 1974;30(1):159-65.
19. Freudenberger H., North G. Burn-out bei Frauen. Frankfurt: Krüger Verlag, 1992.
20. Шонфельд И.С., Веркуйлен Дж., Бьянки Р. «Исследование взаимосвязи между выгоранием и депрессией». Журнал психологии профессионального здоровья. 2019;24(6):603-616.
21. Капитонова Ю.С. Природа токсичного руководителя в системе управления компаниями и методы решения проблем / Ю.С. Капитонова, В.С. Вакулюк // Вестник Московского финансово-юридического университета МФЮА. 2022;(3):252-265. DOI 10.52210/2224669X_2022_3_252. EDN VDNTUL.
22. Шварц Т., Гомес Ж. Маккарти К. То, как мы работаем, — не работает. Проверенные способы управления жизненной энергией, М, ООО «Альпина Паблишер», 2015, <https://alpinabook.ru/catalog/book-to-kak-my-rabotaem-ne-rabotaet/>
23. Pines A.M., Aronson E. Burnout: From tedium to personal growth. N. Y.: Free Press. 1981.
24. Коваленко С. Как побороть эмоциональное выгорание? Советы психолога. [Электронный ресурс], 2021, <https://psychospace.ru/emocionalnoe-vygoranie-simptomu-i-kak-s-etim-borotsya>
25. Макарушкина М. Интервью с самим собой: Индивидуальный ассесмент как инструмент самоанализа руководителя [М. Макарушкина]. М.: Альпина Паблишер, 2022. 314 с.
26. Макарушкина М. Что такое эмоциональное выгорание? РБК Trends, 2020. [Электронный ресурс], <https://www.ecopsy.ru/insights/emotsionalnoe-vygoranie-fakty-mify-i-tsifry/>

REFERENCES

1. V. The Energy of Emotions in Communication: A Look at Myself and Others. M. Information-publishing house "Filin"; 1996. p. 472.
2. Polyanski A.I., Bykovskaya L.I. Burnout syndrome as a phenomenon in modern science. Moscow: Moscow Humanitarian University. Horizons of Humanitarian Knowledge. 2018;(5). (In Russ.).
3. Suseeva D., RBC Pulse "Emotional burnout: What it is and how to cope with it". 2022. URL:<https://trends.rbc.ru/trends/social/5f579bf89a7947f37c2be752>
4. Vanderkam L. The Sense of Doldrums. Productivity and calm in the age of perpetual deadlines. Moscow: Bombora; 2020. p. 288. URL: <https://www.chitai-gorod.ru/catalog/book/1267034/>
5. Brody S. Throw away the to-do list! How to get rid of stress in 4 steps, Moscow: Bombora; 2020. p. 352. URL:<https://www.labirint.ru/books/779315/>
6. Nagoski E., Nagoski A. A new approach to getting rid of stress. Moscow.: MIF; 2020. p. 298.
7. Chatterjee R. How to cope with long-term stress and emotional burnout? Moscow: Exmo; 2021. p. 272. URL:<https://www.chitai-gorod.ru/catalog/book/2847552/>
8. Soldatova P. Professional burnout: What to do and how to overcome the manager's syndrome? URL:<https://vc.ru/hr/207775-professionalnoe-vygoranie-chto-delat-i-kak-poborot-sindrom-menedzhera>
9. Ben Wigert AND Sangeeta Agrawal Employee Burnout, Part 1: The 5 Main Causes. 2018. URL:<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202203100034?index=0&rangeSize=1>
10. Markham Heid, Is Burnout an Epidemic Among American Workers? Experts Are Divided. 2019. URL:<https://elemental.medium.com/the-great-burnout-debate-431c677c9e50>
11. Maslach S., Jackson S. Measuring burnout experience. Journal of Professional Behavior. 1981;2(2):99-113
12. Maslach S., Jackson S.E., Leiter M.P. MBI: Maslach's Burnout Inventory: A guide. M.: Palo Alto. Consultant Psychologists Press Service; 1996.
13. Ushakova T.A. Socio-psychological and individual-personal determinants of the state of professional "burnout" of specialists of social work. The National Journal of Social Work. 2012;(2):60-70. (In Russ.).
14. Vodopyanova N.E., Starchenkova E.S. Psychology of Personnel Management. Mental burnout: Textbook for academic baccalaureate, Ed. 3rd, amended and supplemented, Moscow: Publishing house Yurite; 2018. p. 299. (In Russ.).
15. Vodopyanova, N.E., Starchenkova, E.S. Psychology of personnel management. Mental burnout: Textbook for the academic bachelor's degree. Ed. 3rd, updated and supplementary. Moscow: Yurite; 2017. p. 343. (Series: Bachelor. Academic course. Module). (In Russ.).
16. Rezanova E. This is norms! A book about the search for self, career crises and self-determination. Moscow: Litagent MIF; 2020. URL: <https://www.mann-ivanov-ferber.ru/books/eto-norm/>
17. Smolnikova S. How to reduce work anxiety during a crisis. 2022. URL:<https://trends.rbc.ru/trends/social/637f80b09a794770b7a59593>
18. Freudenberger H.J. Staff burn-out. Social Issues. 1974;30(1):159-65.

19. Freudenberger H., North G. Burn-out bei Frauen. Frankfurt: Krüger Verlag. 1992.
20. Schonfeld IS, Verkuilen J, Bianchi R. Exploring the relationship between burnout and depression. Journal of Occupational Health Psychology. 2019;24 (6): 603-616.
21. Kapitonova, Y.S., Vakulyuk V.S. The nature of the toxic leader in the management system of companies and methods of solving problems. Bulletin of the Moscow Financial and Legal University MFJA. 2022;(3):252-265. (In Russ.). DOI 10.52210/2224669X_2022_3_252. - EDN VDNUTL.
22. Schwartz T., Gomez J. McCarthy K. The way we work is not working. Proven ways to manage life energy, M, Alpina Publisher LLC. 2015. URL: <https://alpinabook.ru/catalog/book-to-kak-my-rabotaem-ne-rabotaet/>
23. Pines A.M., Aronson E. Burnout: From tedium to personal growth. N.Y.: Free Press. 1981.
24. Kovalenko S. How to overcome emotional burnout? Tips of the psychologist. 2021. URL:<https://psychospace.ru/emocionalnoe-vygoranie-simptomiy-i-kak-s-etim-borotsya>
25. Makarushkina M. Interview with myself: Individual assessment as a tool for self-analysis of the manager Moscow: Alpina Publisher; 2022. p. 314. (In Russ.).
26. Makarushkina M. What is emotional burnout? RBC Trends. 2020. URL:<https://www.ecopsy.ru/insights/emotion-alnoe-vygoranie-fakty-mify-i-tsifry>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Елена Юрьевна Астраханцева – аспирант кафедры «Управление бизнесом и сервисные технологии», Российский государственный университет биотехнологий (РОСБИОТЕХ), Москва, Россия
Elena Y. Astrakhantseva – Postgraduate student, Department of Business Management and Service Technology, Russian State University of Biotechnology (ROSBIOTECH), Moscow Russia
<http://orcid.org/0009-0002-6627-1092>
astra31@gmail.com



Алексей Валерьевич Кучумов – кандидат экономических наук, и. о. ректора, Российский государственный университет биотехнологий (РОСБИОТЕХ), Москва, Россия
Aleksei V. Kuchumov – Cand. Sci. (Econ.), acting Rector, Russian State University of Biotechnology (ROSBIOTECH), Moscow Russia
<http://orcid.org/0000-0001-6417-4665>
11117899@mail.ru



Людмила Тимофеевна Печеная – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры «Управление бизнесом и сервисные технологии», Российский государственный университет биотехнологий (РОСБИОТЕХ), Москва, Россия
Lyudmila T. Pechenaya – Dr. Sci. (Econ.), Associate Professor, Professor of the Department of Business Management and Service Technologies, Russian State University of Biotechnology (ROSBIOTECH), Moscow Russia
<http://orcid.org/0000-0002-3553-223X>
pechenajalt@mgupp.ru



Александр Андреевич Цыганов – доктор экономических наук, профессор, руководитель департамента страхования и экономики социальной сферы, Финансовый университет при Правительстве России, Москва, Россия
Aleksandr A. Tsyganov – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Department of Insurance and Economics of the Social Sphere, Financial University under the Government of Russia, Moscow Russia
<http://orcid.org/0000-0001-8572-3248>
al_ts@rambler.ru

*Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
 Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.*

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

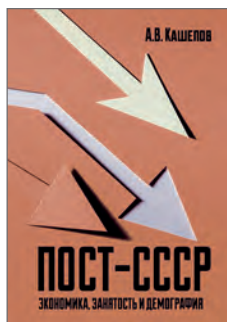
Астраханцева Е.Ю. – определение цели исследования, содержательный анализ, формулировка выводов исследования.
Кучумов А.В. – подготовка концепции исследования, конкретизация методов анализа, интерпретация результатов.
Печеная Л.Т. – научное руководство исследованием, определение цели исследования, формулировка выводов исследования.
Цыганов А.А. – подготовка концепции исследования, конкретизация методов анализа, содержательный анализ, интерпретация результатов.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Astrakhantseva E.Yu. – defined the purpose of the study, performed substantive analysis, and wrote the conclusions of the study.
Kuchumov A.V. – prepared the research concept, detailed analysis methods, and interpreted the results.
Pechenaya L.T. – supervised the research, defined the purpose of the study, and wrote the conclusions of the study.
Tsyganov A.A. – prepared the research concept, detailed analysis methods, performed substantive analysis, and interpreted the results.

*Статья поступила в редакцию 22.03.2023; после рецензирования 24.03.2023, принята к публикации 30.03.2023.
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.
 The article was submitted on 22.03.2023; revised on 24.03.2023 and accepted for publication on 30.03.2023.
 The authors read and approved the final version of the manuscript.*

КНИЖНОЕ ОБОЗРЕНИЕ



ПОСТ-СССР: экономика, занятость и демография

Монография

Кашепов А.В.

Москва: МАКС Пресс, 2023. – 360 с. ISBN 978-5-317-06959-9

Текст книги: URL: https://ecchro.ucoz.ru/_ld/0/77_-__.pdf

Предлагаемая читателю монография «ПОСТ-СССР: экономика, занятость и демография» отражает результаты исследований и публикаций автора по вопросам экономических и демографических последствий распада СССР, теории экономических кризисов, конкретным проблемам в сфере воспроизводства населения, занятости и безработицы в России и постсоветских государствах.



Управление трудом работников образовательных организаций высшего образования на основе использования современных организационных и социально-экономических технологий

Научная монография

Вашаломидзе Е.В., Вольская Т.Е.

Москва: «Директ-медиа», 2023. – 128 с. ISBN 978-5-4499-2917-4

Настоящая монография направлена на анализ механизмов управления трудовой деятельностью работников высших учебных заведений, реализуемых с помощью современных организационных и социально-экономических технологий.

Цель монографии заключается в том, чтобы на основе проведенного анализа, предложить комплекс мероприятий по разработке эффективной модели управления трудом работников вузов, основанной на методиках проектного управления, применении методов международного рекрутинга, эффективного использования профессиональных стандартов, внедрении новых технологий оценки и стимулирования труда работников сферы высшего образования, и ориентированной на решение актуальных социально-экономических задач, направленных на развитие отечественной высшей школы в условиях цифровизации экономики.

Монография рассчитана на ученых и специалистов в области экономики образования и экономики труда, специалистов по управлению персоналом, работающих в сфере высшего образования, руководителей отечественных вузов и их структурных подразделений, а также преподавателей и аспирантов социально-экономических и управленческих специальностей.



Как россияне справляются с новым кризисом: социально-экономические практики населения

Научный доклад Лаборатории экономико-социологических исследований НИУ ВШЭ

Ибрагимова Д.Х., Казун А.Д., Карабчук Т.С., Кондратенко В.А., Косалс Л.Я., Котельникова З.В., Кузина О.Е., Куракин А.А., Моисеева Д.В., Пашков С.Г., Пилипенко Е.С., Поплавская А.А., Рощина Я.М., Стребков Д.О.

Руководитель авторского коллектива: Радаев В.В.

Москва: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2023. – 122 с. ISBN 978-5-7598-2756-6 (в обл.).

Что предпринимали россияне, чтобы улучшить свое материальное положение в 2022 г.? От чего им приходилось отказываться? Как менялось их трудовое, финансовое и потребительское поведение? Как возникшие трудности сказались на физическом здоровье и психологическом состоянии людей? Чего они опасаются и в состоянии ли планировать свое будущее? На эти и многие другие вопросы отвечают авторы доклада Лаборатории экономико-социологических исследований НИУ ВШЭ, подготовленного на основе данных специального опроса российского населения, проведенного в октябре 2022 г.

Издание адресовано социологам, экономистам, социальным психологам.

Научно-практический журнал «Социально-трудовые исследования»

Издается 4 раза в год. Рецензируемое издание. Входит в систему РИНЦ и в список журналов ВАК. Распространяется по подписке.

Тираж – 500 экз.

Научные направления – экономические и социологические науки.

Учредитель – Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России).

Главный редактор – Волгин Николай Алексеевич, д. э. н., профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России.

В состав редакционной коллегии журнала входят известные ученые, экономисты и социологи, специалисты-эксперты из ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, МГУ им. М.В. Ломоносова, РАНХиГС при Президенте РФ, РСПП, Финансового университета при Правительстве РФ, Высшей школы экономики, АТиСО, СПбГУ, а также зарубежных стран – Украины, Белоруссии, Узбекистана, ФРГ, Казахстана и др.

Содержательные рубрики журнала:

- Слово главного редактора • Труд и социум: теоретический ракурс • Рынок труда и занятость • Охрана труда • Производительность труда • Будущее сферы труда • Демография • Социология и психология труда
- Человеческий капитал. Профессиональные квалификации • Управление человеческими ресурсами
- Доходы населения и оплата труда • Уровень и качество жизни • Социальная защита и социальное партнерство • Тема для дискуссии: трибуна ученого • Новые книги и труды • Официальные документы.

Ключевой принцип подбора материалов для журнала – исследовательский. Статьи должны иметь исследовательскую (экономическую, социологическую и др.) базу анализа, оценок и полученных конечных научно-практических результатов.

<https://www.vcot.info/magazine>

E-mail: nvolgin@vcot.info; journal-ecotrud@vcot.info. Тел.: +7(495) 917-38-50.

Как оформить подписку на журнал

Оформить подписку вы можете любым удобным для Вас способом:

- По каталогу «Объединенный каталог "Пресса России"» (www.pressa-rg, индекс 66271)
- Через интернет-магазин «Пресса по подписке» (<https://www.akc.ru>)
https://www.pressa-rg.ru/cat/1/edition/y_e66271/
https://www.akc.ru/itm/sot_sialno-trudovy_ie-issledovaniy_a/
- Заказав счет по телефону 8 (499) 164-98-74 или электронной почте sokolovaAS@vcot.info
- Отправить письмо почтой России по адресу: 105043, г. Москва, улица 4-я Парковая дом 29, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, административный отдел.

Стоимость 1 экземпляра журнала – 396 руб.

В заявке необходимо указать полное наименование организации, почтовый адрес (юридический или фактический), банковские реквизиты с обязательным указанием ИНН и КПП, способ доставки. В случае доставки по почте в счет будут внесены почтовые расходы.

Форма заявки на получение журнала

Организация (полное наименование)				
ФИО, должность руководителя				
Адрес фактический				
Адрес юридический				
Банковские реквизиты (ИНН и КПП обязательно)				
№ №	1	2	3	4
Количество экземпляров				
Способ доставки	По почте		Самовывоз	
Адрес доставки				
Контактное лицо				
Контактный телефон, факс, e-mail				

ИССЛЕДОВАНИЯ / СТРУКТУРА

Институт проводит фундаментальные и прикладные научные работы, осуществляет регулярные мониторинговые исследования, результаты которых представлены в популярных научных изданиях, в том числе в научном журнале института.

В структуре ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России действуют научные центры, испытательные лаборатории, орган по сертификации СИЗ, диссертационный совет.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

Около 5 000 специалистов ежегодно проходят обучение по разным образовательным программам во ВНИИ труда.

В институте за последние 10 лет были подготовлены и прошли защиту более 170 соискателей ученых степеней докторов и кандидатов наук.

Ежегодно сотрудники института участвуют в десятках открытых онлайн семинаров, посвященных социально-трудовой тематике.

Федеральное государственное бюджетное учреждение

«ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ТРУДА»

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИНСТИТУТА

Научные сотрудники института постоянно проводят более 40 исследований по широкому спектру вопросов социально-трудовой сферы, в том числе охраны труда.

Ежегодно ими публикуются более 500 статей, монографий и учебников.

Институт является организатором и участником всероссийских и международных научных мероприятий.

ВНИИ труда сопровождает такие значимые в масштабах страны проекты, как развитие системы квалификаций, работа с высшим кадровым резервом государственной службы, повышение производительности труда и поддержка занятости населения.

КОНТАКТЫ

105043 Москва.
ул. 4-я Парковая, 29.
Тел.: (499) 367-13-09;
факс: (499) 164-93-20
E-mail: vcot@vcot.info
<http://www.vcot.info>

УРАЛЬСКИЙ
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ФИЛИАЛ
620142, г. Екатеринбург,
ул. Щорса, д. 15,
E-mail: umco@umco.ru
Тел.: +7 (343) 266-26-85