

ISSN 2658-3712

№ 1 (54) 2024

# СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ



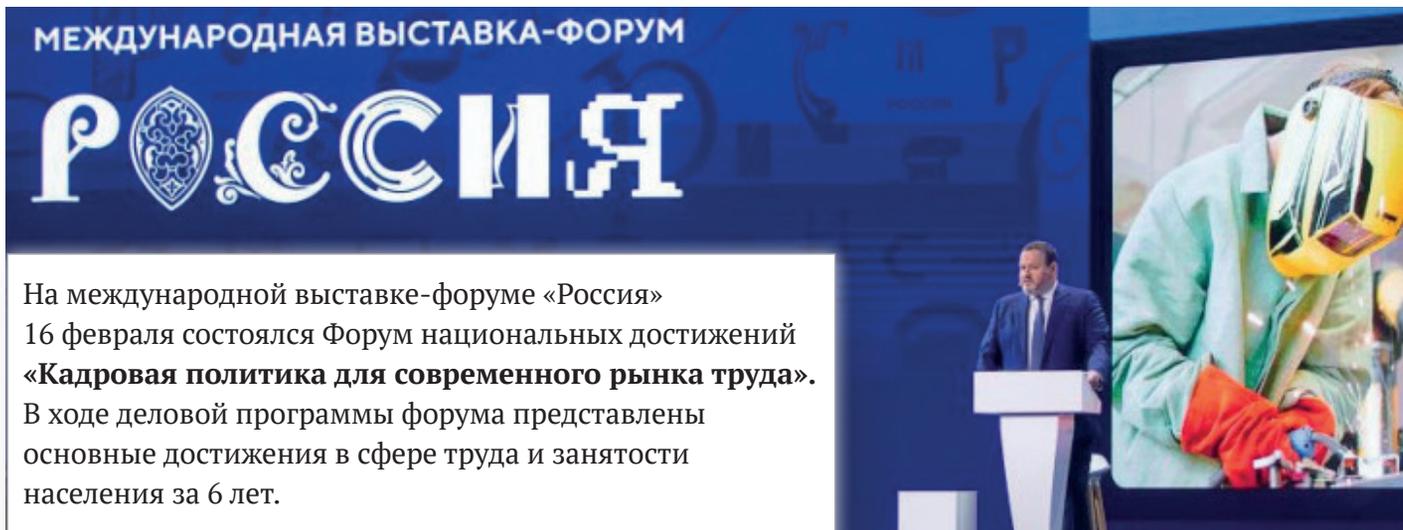
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

**SOCIAL & LABOR  
RESEARCH**



**Минтруд  
России**

## На международной выставке-форуме «Россия» представили достижения в сфере труда и занятости



На международной выставке-форуме «Россия» 16 февраля состоялся Форум национальных достижений «Кадровая политика для современного рынка труда». В ходе деловой программы форума представлены основные достижения в сфере труда и занятости населения за 6 лет.

Серьезно трансформируется государственная служба занятости. Обновлено свыше 550 новых центров занятости по всей стране. Еще более 300 модернизируются в 2024 году. До конца года число переобученных сотрудников службы занятости составит порядка 22 тысяч.

Для сближения потребностей экономики и подготовки специалистов разработаны и утверждены свыше 1600 профстандартов. За 7 последних лет создано более 2000 центров оценки квалификаций и экзаменационных площадок. Независимую оценку квалификации прошло более 360 тыс. человек.

Одно из центральных событий «Дня труда» – открытие Всероссийского молодежного карьерного форума «Труд крут», организованного Российскими студенческими отрядами. На полях форума состоялось подписание соглашения о сотрудничестве между Российскими студенческими отрядами (РСО) и Минтрудом России, в рамках которого РСО займутся профессиональной ориентацией молодежи, направленной на приобретение востребованных навыков и создание кадрового потенциала.

Яркой кульминацией пленарного заседания стал специальный показ защитного снаряжения, спецодежды и спецобуви «Охрана труда касается каждого!», организованный при поддержке отечественных производителей спецодежды и средств индивидуальной защиты.

*«Кадровая политика для современного рынка труда неразрывно связана с национальной целью по обеспечению устойчивого роста доходов наших граждан. Именно трудовые доходы являются основой для формирования бюджета российских семей. От качества занятых и наличия квалифицированных специалистов зависят такие стратегические задачи как импортозамещение и обеспечение технологического суверенитета. По решению Президента перезагрузка государственной системы содействия занятости вошла в состав национального проекта, «Демография». И сегодня уровень безработицы – всего 3,2%, это минимальная отметка за всю историю России. При этом численность вовлеченных в экономику граждан возросла в прошлом году на 1,7 млн человек», – отметил глава Минтруда Антон Котяков.*

# 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 в первую категорию Перечня рецензируемых научных изданий ВАК (К1), 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.pressa-rf](http://www.pressa-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.**



ВЫСШАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ  
КОМИССИЯ (ВАК)

при Министерстве образования и науки  
Российской Федерации



НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ  
БИБЛИОТЕКА

LIBRARY.RU



---

## 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 first category list of peer-reviewed scientific periodicals recommended by the Higher Attestation Commission (VAK K1), 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](mailto: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](http://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>



**ВЫСШАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ  
КОМИССИЯ (ВАК)**  
при Министерстве образования и науки  
Российской Федерации



---

## 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

## АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ — КЛЮЧЕВОЙ КРИТЕРИЙ ПУБЛИКАЦИОННОГО УСПЕХА



Востребованность, ожидание выхода в свет, качество монографий, учебников, энциклопедий, научных журналов зависят от ряда известных факторов и условий — результативности работы редакций издательств, редакторского мастерства, квалификации и принципиальности рецензентов и т.д. Однако ключевым критерием здесь является авторский корпус, творческий потенциал и талант автора каждого материала. За 5 лет функционирования научно-практический журнал ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России «Социально-трудовые исследования» (СТИ) приобрёл уникальный авторский пул исследователей, ученых и практиков, благодаря которому можно определить промежуточные публикационные результаты. У журнала постоянный круг читателей, которые ждут выхода очередных выпусков, анализируют и оценивают оригинальность авторской научной мысли. Журнал СТИ входит в список изданий ВАК, ранжирован в высшую группу

(квартиль) К1, которая имеет статус журналов-лидеров. Он — высокоимпактный журнал. В настоящее время импакт-фактор составляет 3,14. Включен в состав изданий, претендующих на вхождение в ядро РИНЦ.

Проанализируем количественные и качественные характеристики его авторского состава за прошедший 2023 год. Всего за 12 месяцев ушедшего года выпущено 4 номера СТИ (журнал ежеквартальный), включающих 58 статей. То есть, в среднем по 14-15 статей в номере. В лидирующую пятерку вошли следующие официальные рубрики СТИ: Рынок труда и занятость (13 статей); Управление человеческими ресурсами (9 статей); Человеческий капитал. Профессиональные квалификации (8 статей); Доходы населения и оплата труда (7 статей); Охрана труда (7 статей). Однако лишь по одному авторскому материалу было в 2023 году в рубриках: Нормирование труда; Социальная защита и социальное партнерство; Производительность труда; Уровень и качество жизни.

Среди авторов статей сложно найти гендерное равенство: женщины — 58; мужчины — 40 человек. По научному статусу и месту работы: доктора наук — 28 человек; кандидаты наук — 32, профессора — 24, доценты — 15, преподаватели — 14, научные сотрудники (главные, старшие, младшие) — 26, руководители и менеджеры — 24, студенты и аспиранты — 6 человек.

По географии авторов их распределение резко дифференцированное в сторону Москвы — 65 человек, далее идут Новосибирск — 5 авторов, Вологда — 4, Воронеж — 3, Екатеринбург — 2.

Теперь об организациях, максимально представленными авторами статей в журнале СТИ в 2023 году: большинство исследователей из ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России (учредитель журнала) — 23 человека. На втором месте Финансовый университет при Правительстве РФ — 9, на третьем — РЭУ имени Г.В. Плеханова и ИМЭМО РАН имени Е.М. Примакова — по 4 человека. Соответственно три автора представляли Институт экономики РАН и по два — МГУ имени М.В. Ломоносова и РАНХиГС при Президенте РФ.

Конечно, редакция журнала СТИ публикует статьи и зарубежных авторов (Германия, Белоруссия, Узбекистан, Казахстан и др.), в том числе на английском языке. Однако в прошлом году таких конкретных примеров не было.

Завершая данный материал, в порядке резюме отмечу, что польза от проведенного анализа очевидна. Положительные показатели, тенденции и оценки будем поддерживать и развивать, а выявленные пробелы закрывать, реализуя идею привлечения наиболее востребуемых авторов-исследователей, для дальнейшего повышения качества, популярности и результативности журнала СТИ.

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

## СОДЕРЖАНИЕ

### СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

**Волгин Н.А.**

Авторский коллектив – ключевой критерий публикационного успеха ..... 5

### ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

**Петренко Т.В.**

Труд и экономические циклы – системное видение ..... 8

**Миляева Л.Г.**

Теоретические и методические аспекты диагностики социальной политики организации..... 24

**Мортиков В.В.**

Внешние эффекты в социально-трудовой сфере ..... 35

### РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

**Алехин Б.И.**

Кривая Бевериджа о рынке труда в России ..... 47

**Воробьева О.Д., Топилин А.В., Ниорадзе Г.В., Хроленко Т.С.**

Тенденции трудовой занятости пенсионеров в разрезе занятий и видов экономической деятельности в 2017–2022 гг. .... 60

**Жанкубаев Б.А., Аргандыков Д.А., Шумекоев Д.Н.**

Использование генеративного искусственного интеллекта на рынке труда в Республике Казахстан ..... 73

### ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

**Покида А.Н., Зыбуновская Н.В.**

Заработная плата как значимый предиктор трудового поведения работников..... 83

**Разумов А.А., Сквепень В.А.**

Разработка и применение потребительских бюджетов в Советской России и СССР ..... 99

### ДЕМОГРАФИЯ

**Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околелых И.В.**

Современные проблемы внешней трудовой миграции населения в России и их регулирование .... 111

### ОХРАНА ТРУДА

**Поляков А.В.**

Государственное управление охраной труда на региональном уровне. Анализ работы органов по труду за 2022 год. .... 122

### ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

**Щербаков А.И.**

Социально-экономические аспекты роста производительности труда..... 131

### СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

**Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Чащина Т.В.**

О социальных гарантиях участников специальной военной операции и членов их семей..... 138

**Селиванова О.В., Коробкова Н.В.**

Неполные семьи в регионах России: масштабы и социально-экономические характеристики .... 147

### СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

**Ненастьева Н.А., Яшалова Н.Н.**

Социально-профессиональный портрет современного российского «зелёного» специалиста... 157

### НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение ..... 170

## CONTENTS

### EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

**Volgin N.A.**

A Team of Authors is a Key Criterion for Success in Publishing ..... 5

### LABOR AND SOCIETY: A THEORETICAL PERSPECTIVE

**Petrenko T.V.**

Labor and Business Cycles – Systemic Vision ..... 8

**Milyaeva L.G.**

Theoretical and Methodological Aspects of the Organization's  
Social Policy Diagnostics ..... 24

**Mortikov V.V.**

External Effects in the Social and Labor Sphere ..... 35

### LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

**Alekhin B.I.**

Beveridge Curve on the Labor Market in Russia ..... 47

**Vorob'eva O.D., Topilin A.V., Nioradze G.V., Khrolenko T.S.**

Trends in the Employment of Pensioners in the Context  
of Occupations and Types of Economic Activity in 2017-2022 ..... 60

**Zhankubaev B.A., D.A. Argandykov, D.N. Shumekov**

The Use of Generative Artificial Intelligence in the Labor Market  
in the Republic of Kazakhstan ..... 73

### INCOMES AND SALARIES

**Pokida A.N., Zybunovskaya N.V.**

Remuneration as a Significant Predictor of Employees' Labor Behavior.... 83

**Razumov A.A., Skovpen' V.A.**

Development and Application of Consumer Budgets  
in Soviet Russia and the USSR ..... 99

### DEMOGRAPHY

**Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V.**

Current Problems of External Labor Migration in Russia and  
their Regulation..... 111

### HEALTH AND SAFETY

**Polyakov A.V.**

State Occupational Health and Safety Management at the Regional  
Level. Analysis of the Work of Labor Authorities for 2022 ..... 122

### LABOR PRODUCTIVITY

**Shcherbakov A.I.**

Social and Economic Aspects of Labor Productivity Growth ..... 131

### SOCIAL PROTECTION AND SOCIAL PARTNERSHIP

**Bobkov V.N., Odintsova E.V., Chashchina T.V.**

On Social Guarantees for Participants in a Special Military  
Operation and their Family Members..... 138

**Selivanova O.V., Korobkova N.V.**

Single-parent families in Russian regions: scale  
and socio-economic characteristics..... 147

### SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF LABOR

**Nenast'ev N.A., Yashalova N.N.**

Social and Professional Portrait of a Current Russian "Green" Specialist.... 157

### NEW BOOKS AND RESEARCH

Book Review ..... 170

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ  
ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал  
№ 1 (54) 2024

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](mailto:Journal-ecotrud@vcot.info)

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

Подписано в печать 03.03.2024  
Формат 60 x 84 1/8.  
Объем 170 с.  
Тираж 500 экз.

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

SOCIAL AND LABOR RESEARCH  
Scientific and practical journal

No. 1 (54) 2024

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](mailto:Journal-ecotrud@vcot.info)

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

Sent for print on 03.03.2024  
Format 60 x 84 1/8.  
Volume 170 pages.  
Circulation 500 copies.

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-8-23

УДК 331.101.34

JEL J24

## ТРУД И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЦИКЛЫ – СИСТЕМНОЕ ВИДЕНИЕ

Т.В. Петренко

Таганрогский институт управления и экономики, Таганрог, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предмет** исследования – кризис труда, как перманентное явление экономики развития, актуализирующийся в периоды масштабных инновационных преобразований. **Цель** – разработка системного представления о кризисе труда. **Актуальность** исследования обусловлена обострением кризиса труда в условиях наметившейся смены технологического уклада. Научная новизна состоит в выработке системного представления о кризисе труда и его социально-экономических последствиях. В качестве **методов** использованы системный анализ, факторный анализ, методы экспертных оценок и соцопросы. Теоретическая значимость проделанной работы связана с определением истоков кризиса труда и его содержательных характеристик. Практическая значимость заключается в применении полученных **результатов** для выработки управленческих решений ускоренного преодоления кризиса труда. Практический интерес представляют рекомендации по совершенствованию системы профессионального обучения и переобучения, совершенствования мотивационных моделей для достижения роста компетентностного уровня персонала в условиях ускорения инновационного развития.

**Ключевые слова:** труд; кризис труда; цикличность экономического развития; технологические уклады; инновации; процесс производства; бизнес-процессы; организационная структура управления; компетенции; мотивация; стимулирование.

**Для цитирования:** Петренко Т.В. Труд и экономические циклы - системное видение. *Социально-трудовые исследования*. 2024;54(1):8-23. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-8-23.

## ORIGINAL PAPER

## LABOR AND BUSINESS CYCLES – SYSTEM VISION

T.V. Petrenko

Taganrog Institute of Management and Economics, Taganrog, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the study is the labor crisis as a permanent phenomenon of development economics, which is updated during periods of large-scale innovative transformations. **The purpose** of the paper is to develop a systematic understanding of the labor crisis. **The relevance** of the study is due to the aggravation of the labor crisis in the context of the emerging change in the technological structure. The scientific novelty lies in the development of a systematic understanding of the labor crisis and its socio-economic consequences. The research **methods** are system analysis, factor analysis, methods of expert assessments, and public opinion polls. The theoretical significance of the study is associated with determining the origins of the labor crisis and its substantive characteristics. The practical significance of the paper lies in the application of the research **results** to develop management decisions to quickly overcome the labor crisis. Of practical interest are recommendations for improving the system of professional training and retraining, and improving incentive models to achieve an increase in the level of personnel competence in the context of accelerating innovative development.

**Keywords:** labor; labor crisis; cyclical economic development; technological structures; innovation; production process; business processes; organizational management structure; competencies; motivation; incentives

**For citation:** Petrenko T.V. Labor and business cycles - systemic vision. *Social and labor research*. 2024;54(1):8-23. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-8-23.

## ВВЕДЕНИЕ

Экономическая наука, изучающая воспроизводственный процесс – производство, распределение, обмен, потребление – предлагает способы использования ограниченных ресурсов и определяет возможности приложения объективных законов к функционированию экономической системы. На различных ступенях эволюции человеческого общества системное видение событий

способствовало их обоснованию и формировало понимание причинно-следственных связей. Изучение природы экономической жизни, источников ее развития, определили гносеологию экономики и системного отображения действительности. Опираясь на системное мышление, экономическая наука обеспечивала достижение роста результатов хозяйственной деятельности,

способствовала гармоничному сочетанию основных воспроизводственных компонент, но, к сожалению, за всю свою длительную историю не смогла сформировать инструментов для предотвращения периодически возникающих кризисов. Почему?

У любой системы, в том числе и экономической, есть свои объективные закономерности и взаимосвязи, которые диалектически изменяются, развиваясь по гегелевской спирали [1]. Опираясь на научное познание, можно объяснить цепь событий, но никак не отменить. Однако системное видение эволюционного процесса позволяет сформировать научный инструментарий, использование которого смягчает последствия кризисных явлений и ускоряет их преодоление.

Речь идет о прогнозировании циклического характера экономического развития и его последствий, связанных, прежде всего, с обновлением основных фондов, перераспределением инвестиционных потоков, что оказывает непосредственное воздействие на трудовые ресурсы, требуя от них новых компетенций. При этом сам процесс формирования профессиональных знаний, а также расширения потребности к их совершенствованию, накоплению умений и навыков, определяет запрос на совершенствование системы трудовой мотивации. До тех пор, пока осознание необходимости согласованного совершенствования средств труда и действенных стимулов по их производительному использованию не будет достигнуто, на всех уровнях экономической системы наблюдается напряжение из-за развития противоречий в сфере наемного труда. Выражаются они в нежелании трудиться с требуемым уровнем отдачи, даже при условии стимулирования трудовой активности, что свидетельствует о некоем кризисе труда – явлении, представляющим собой переходную форму в способах использования любых попыток внешнего влияния на процесс труда, что проявляется в виде устойчивого отторжения сложившихся механизмов стимулирования труда и ведет к снижению его результативности.

Представляющий собой перманентное явление, которое свойственно периодам подъема каждого Кондратьевского цикла, кризис труда также может проявляться на фазах оживления других видов циклов, прежде всего, циклических колебаний, описанных К. Жугляром и С. Кузнецом.

## ЦИКЛИЧНОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ, КАК БАЗА ЗАРОЖДЕНИЯ КРИЗИСА ТРУДА

Наличие перманентных изменений результативности экономики, периодически наблюдаемых колебаний хозяйственной активности, были описаны еще классиками политической экономии – С.де Сисмонди и К.Марксом в середине XIX века [2], а затем нашли развитие в трудах У.С. Дживонса, Д. Китчина, М. Туган-Барановского [3]. Научная полемика позволила выделить различные периоды конъюнктурных колебаний, связать их с условиями, определяющими зарождение цикла, обосновать его причины и последствия. Углубление теории цикличности в XX столетии на фоне роста индустриального развития, способствовало появлению ряда научных подходов, выделивших внешние, по отношению к экономике, факторы цикличности (Т. Веблен, А. Маршалл, У. Митчелл) [4], а также внутренние, связанные с коммерциализацией инноваций в деятельности предприятий (Й. Шумпетер, С. Кузнец) [5, 6].

Обоснование приоритетной роли важнейших технологических нововведений при изменении условий экономического развития в теории Н.Д. Кондратьева позволило выделить циклы длительностью 40-60 лет, которые обеспечивают основу циклических колебаний экономики [7]. Так, зарождение каждого большого Кондратьевского цикла – БК-цикла, связано с появлением базисной инновации, вызывающей изменение цепочек создания стоимости и определяющей новое технологическое ядро. По мнению С.Ю. Глазьева «технико-экономическое развитие достигается путем становления новых технологических цепей, складывающихся на основе сопряженных технологических совокупностей и объединяющихся в новые технологические уклады» [8, с. 63]. Их появление затрагивает системные черты производства, способствуя преобразованию процессов распределения, обмена и потребления благодаря диффузии инноваций [9].

Однако расширение пространства, подверженного инновационным изменениям, предполагает преодоление консерватизма институтов, обеспечивающих каналы передачи инноваций и их встраивание в социально-экономическую систему [10]. Включая в себя экономические, политические и социально-средовые конструкции, эти каналы закрепляются в праве, нормах, формальных и неформальных правилах, изменение которых требует преобразования паттер-

нов. Связь последних с традициями расширяет контур преобразований, выходя далеко за рамки воспроизводственного процесса. Сталкиваясь с дилеммой «новации-традиции» общество должно решить широкий спектр смежных с экономической задач, отражающих поведенческие аспекты и требующих углубления системного понимания причинно-следственных связей и зависимостей.

Таким образом, необходимым условием полномасштабного использования базисной инновации в воспроизводственном процессе для выхода на повышательную траекторию БК-цикла представляется перестройка его организации и институтов. До тех пор, пока эти процессы не будут завершены, в обществе наблюдается напряжение в силу неразвитости институциональных каналов передачи инноваций.

Средства труда, трансформируясь под влиянием базисной инновации, вызывают качественные сдвиги в технологии производства. По мере развития и совершенствования орудий труда, происходит изменение роли человека в процессе производства, растет запрос на новые компетенции, которыми он должен обладать. Это требует инноваций в организации рабочих мест, внедрения новых или значительно усовершенствованных технологий организации процесса производства. Изменение их объективной основы должно сопровождаться соответствующими изменениями совокупности действий работников, в результате которых предметы труда преобразуются в продукцию требуемого качества и ассортимента.

Однако организационные и процессные инновации, призванные усовершенствовать роль человека в производстве, затрагивают также и широкий спектр социально-экономических отношений, регулируемых на основе формальных и неформальных правил, постепенно изменяющихся и приспособляющихся к новым условиям. Но если разница в скорости совершенствования под влиянием базисной инновации средств производства и их системном внедрении будет существенна, а использование новых средств труда упаковано в правила, не отвечающие запросам работников, противоречия, переходящие в активную фазу кризиса труда, который сопровождается зарождением и развитием технологических укладов, будут неизбежно и стремительно развиваться.

Преодоление противоречий периода зарождения нового экономического цикла предполагает системное внедрение организационно-

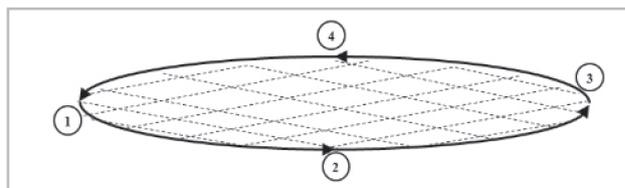


Рис. 1 / Fig. 1. Структура технологического цикла / Structure of the technological cycle

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author

управленческих, экономических, социальных, правовых и педагогических инноваций. Это в конечном итоге, завершает процесс становления технологического уклада, изменяя институциональный каркас социально-экономической системы и выводя ее на траекторию поступательного роста и развития (рис. 1).

1. Базисные инновации
  2. Организационные и процессные инновации
  3. Кризис труда
  4. Институциональные инновации /
1. Basic innovation
  2. Organizational and process innovations
  3. Labor crisis
  4. Institutional innovation

Появление базисных инноваций представляется результатом накопления знаний и опыта их применения в процессе производства. Они открывают направления развития хозяйственной активности, ниши, культивирование которых позволяет кардинально изменять уровень экономической эффективности. Речь идет о соотношении рисков и доходности от внедрения инноваций. Базисные инновации приносят существенные возможности развитию бизнеса. Адаптация же их к хозяйственным практикам предполагает разработку и внедрение организационных инноваций, призванных сформировать механизмы внедрения новшеств в производство, их непосредственное применение в процессе труда.

Однако существующие организационные конструкции, как правило, требуют перестройки, увеличивая тем самым риски непосредственных пользователей инновационных технологий. Именно здесь и зарождается проблема сопротивления изменениям. Работники, в отличие от организаторов, ориентированы скорее на личные выгоды, а не на общий результат. Инновации, изменяя привычные алгоритмы труда, несут дополнительные риски потери существующего уровня компенсаций, при этом интенсифицируют труд в части их освоения. Конечно, дополнительные

Таблица 1 / Table 1

## Технологическая периодизация эволюции экономики / Technological periodization of economic evolution

Уклад / Mode	Период / Period	Базисные инновации / Basic innovations	Организационные и процессные инновации / Organizational and process innovations	Формы кризиса труда / Forms of labor crisis	Институциональные инновации / Institutional innovations /
I	1770-1830	Применение энергии воды	Переход от ремесла и мануфактуры к фабричному производству	Протестные движения за рабочее места, разрушение машин: Луддиты (Англия), Санкюлоты (Франция)	Становление институтов демократического, либерального общества
II	1830-1880	Паровой двигатель	Технологии поточного производства, развитие транспортной сети	Рост эксплуатации, люмпенизация, пауперизация, маргинализация	Становление профсоюзного движения
III	1880-1930	Электрический двигатель	Конвейер, стандартизация производства, повышение гибкости процессов	Пролетарское движение, открытое и скрытое сопротивление рабочих	Распространение корпоративных структур, появление двух политических систем: социализм и капитализм
IV	1930-1970	Двигатель внутреннего сгорания, широкое использование углеводородов	Массовое и серийное производство, повышение квалификации рабочей силы	Распространение добровольной безработицы, массовая маргинализация населения	Социализм: -массовое стахановское движение; -уголовная ответственность за tuneядство, распространение внеэкономического принуждения к труду. Капитализм: -расширение форм и методов стимулирования; -расширение участия работников в управлении предприятиями, распределении доходов.
V	1970-2010	Атомная энергетика, информационные технологии, телекоммуникации, космические технологии	Производственная автоматизация	Люмпенизация занятого населения	Институциональное кооперирование, социальное партнерство и взаимодействие
VI	2010 -?	Развитие искусственно-интеллекта, нано- и биотехнологий	Интеллектуализация процессов производства,	Рост киберпреступлений, снижение социальной ответственности	Преобразование норм права, виртуализация систем управления

Источник / Source: составлено автором на основе: Нанотехнологии как ключевой фактор нового технологического уклада в экономике / Под ред. С.Ю.Глазьева, В.В.Харитонов. М.: Тривант, 2009. 304 с. / compiled by the author on the basis of Nanotechnology as a key factor of the new technological mode in the economy / Edited by S.Y. Glazeyev, V.V. Kharitonov. Moscow: Trovant, 2009. p. 304.

выгоды от внедрения инноваций, представляются мотивом для интенсификации труда. Но упакованные в традиционные формы и методы стимулирования, они скорее поддерживают сопротивление изменениям в силу их ориентации на выстроенный механизм администрирования, то есть возникает проблема несоответствия существующей мотивации (не эффективной, по мнению работников) стимулам, способным побудить их к качественной перестройке трудовых действий при внедрении инноваций. И до тех пор, пока это несоответствие не будет устранено, открытое или скрытое сопротивление инновационному процессу продолжится, что способствует распространению кризиса труда [11]. Его проявления выражаются в устойчивом отторжении сложившихся механизмов стимулирования труда и снижении его результативности [12].

Надо отметить, что изменение качественных характеристик трудовых действий и функционала при повсеместном внедрении базисных инноваций в процесс производства вызывает пересмотр роли труда, как социальной ценности в

силу нарушения трудовых ролей и статусов. Это приводит к утрате его смыслообразующей функции, то есть потере смысла мотивации к производительному труду при отсутствии четких критериев оценки результатов трудовой деятельности. Новые требования к работникам должны подкрепляться новыми внешними мотивами, наряду с материальным поощрением, ориентирующими на карьерный, профессиональный рост, признание, статусность и качественный рост благосостояния. Их отсутствие или неадекватность запросам, способно нарушить внутреннюю мотивацию работников, вызвать переоценку потребностей и шкалы удовлетворенности результатом труда [13].

Потеря смыслообразующей функции труда, в итоге, трансформирует побудительные мотивы, находя конкретное воплощение в процессе девальвации труда, его обесценивании в силу отсутствия внутренней мотивации развития. Результат – снижение потенциала внедрения инноваций в процесс производства. Работники, сталкиваясь с неопределенностью запросов на

конкретные трудовые действия, ограничивают трудовую активность. Это трансформирует труд из образа жизни в средство выживания, подпитывая рост несоответствия между средствами производства и квалификацией персонала, мотивами ее совершенствования. Труд превращается в процесс погони за выгодами, создавая из работника наемника, из организатора – функционера, из специалиста – дилетанта. Отставание во времени организационных и процессных инноваций от качественного совершенствования средств производства приводит, таким образом, к массовому распространению кризиса труда, вызывая запрос на полномасштабные преобразования институционального каркаса экономики и адаптации инноваций к жизни общества.

В условиях гармонизации уровня технологического развития с его организацией и институционализацией, администрирование процесса труда приобретает системные черты, способствуя разрешению кризиса труда. Это обеспечивает фундамент для зарождения будущего технологического уклада, способствуя поступательному развитию социально-экономической системы. Анализ технологической периодизации эволюции экономики представляет тому убедительное подтверждение (табл. 1).

Исследование эволюции технологических укладов иллюстрирует связь базисных, организационных и процессных инноваций. При этом становление каждого технологического уклада сопровождается воспроизводством кризиса труда, что позволяет рассматривать его как перманентное явление, свойственное экономике развития. Как результат системных противоречий, кризис труда обостряется в процессе социально-экономических трансформаций. Его разрешение сопряжено с преобразованиями среды, ее институциональной организации. Речь идет о системных изменениях, которые позволяют завершить конструирование экономики на новом технологическом уровне, обеспечив ее логичными и не противоречащими объективным условиям социальными формами.

Эволюция технологических укладов представляется, таким образом, процессом восходящего развития, в котором происходит согласование базисных, организационных и процессных инноваций, наличие временного лага между которыми порождает кризис труда. Его преодоление вызывает институциональные инновации, которые и конструируют форму нового технологического уклада (рис. 2).

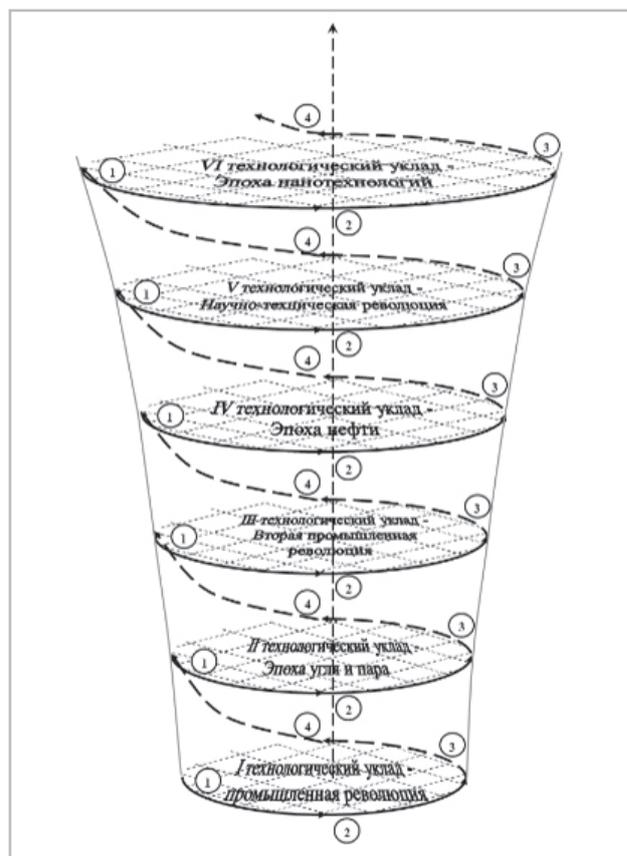


Рис. 2 / Fig. 2. Эволюция технологических укладов / Evolution of technological structures

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Несоответствия между модернизирующимися под влиянием базисной инновации средствами производства и отстающими во времени организационными и процессными инновациями обеспечивают зарождение кризиса труда, как результата:

- 1) запаздывания организационных решений относительно преобразований средств производства;
- 2) отсутствия у персонала новых компетенций, которые требуются для внедрения инноваций, поэтому участники производства осваивают их на ходу;
- 3) интенсификации труда по освоению новых компетенций без должной мотивации и соответствующего стимулирования.

Качественное преобразование воспроизводственного процесса, системы институтов, в конечном счете, способствует преодолению кризиса труда. Но это не означает, что получив свое эволюционное разрешение, он исчезает до зарождения новой большой волны БК-цикла. Как и все явления, порождаемые БК-циклом, он имеет масштабный характер и затрагивает все взаимосвязи, свойственные социально-экономической системе в целом. Однако в процессе разви-

тия наблюдаются циклические колебания, также обусловленные технологическими преобразованиями, но вызывающие изменения экономического функционала отдельных хозяйствующих субъектов или сфер экономики. При этом они не затрагивают технологическое ядро, а обусловлены необходимостью обновления в процессе производства основных фондов по причинам их физического и морального износа. Речь идет, прежде всего, о циклах К. Жюгляра (Ж-циклах), продолжительностью 7-11 лет и связанных с активной частью основных фондов [15].

Ж-циклы обусловлены инвестиционными решениями, выступают результатом взаимосвязи инфляции и инвестиционных расходов. Характеристика фаз Ж-цикла в конкретном моменте ориентирована на состояние БК-цикла и запросом организаций на обновление воспроизводственной структуры.

Исходя из идеи многоуровневой системы цикличности, высказанной Й. Шумпетером, наблюдаемое многообразие циклов тесно связано между собой [5]. Большие циклы представляют собой циклы развития, принципиально изменяют экономическую и институциональную структуру социально-экономической системы, преобразуют ее инфраструктуру, фактически меняя основу хозяйственной жизни. Сам процесс воспроизводства также периодически сталкивается с необходимостью технологических преобразований, порождает и сопряженные с ними циклические колебания. О наличии подобных циклов в 30-е годы XX столетия упомянул С. Кузнец, выделив волны деловой активности, продолжительностью 15-25 лет [6]. Движение демографических факторов и изменения в строительной отрасли Кузнец рассматривал в качестве причины этих колебаний. Дальнейшие исследования показали, что циклы Кузнец или К-циклы обусловлены более масштабными факторами поступательного совершенствования технологий. Последствиями движения волны К-цикла выступают преобразования инфраструктуры при создании и внедрении инноваций. Речь идет, конечно, не только о технологических, но и организационных инновациях, определяющих запрос на их институционализацию [16].

Таким образом, каждый из перечисленных видов циклов, опираясь на внедрение базисной инновации в процессе зарождения БК-цикла, подвержен влиянию общего изменения конъюнктуры при движении большой волны. Оказывая непосредственное воздействие друг

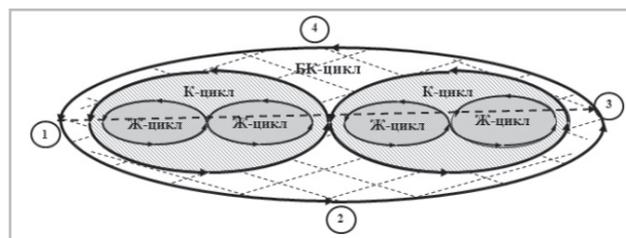


Рис. 3 / Fig. 3. Многоуровневая система цикличности / Multi-level cyclical system

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

на друга, различные виды циклов связаны, в большей или меньшей степени, с отдельными сферами экономики и хозяйствующими субъектами. Структура всех видов циклов аналогична, различаясь по содержанию. При прохождении фазы зарождения каждый из видов цикла, связанных с технологическими изменениями, сталкивается с запаздыванием организационных и процессных инноваций, не подкрепленных новыми институциональными формами. Это побуждает распространение противоречий в трудовой сфере, что способствует активизации кризиса труда (рис. 3).

Фаза БК-цикла накладывает существенный отпечаток на протекание сопряженных с ней волнообразных колебаний экономики. При общей повышательной траектории развития, каждый вид циклов порождает различные по масштабу изменения процесса производства, актуализируя необходимость организационных и институциональных преобразований. Поэтому уменьшаясь и полностью исчезая на повышательной волне БК-цикла, как повсеместно распространенное явление, кризис труда локализуется в деятельности хозяйствующих субъектов, наиболее подверженных влиянию Ж-циклов, и довольно быстро развивается при зарождении К-цикла. Таким образом, кризис труда постоянно сопровождает развитие, обладая различным масштабом влияния на экономическую систему.

Учитывая объективную природу кризиса труда, его научное обоснование представляется актуальной задачей, в особенности периода активных инновационных преобразований. В силу многоаспектности проблемы, разнообразия форм проявления, современная экономическая наука и практика управления трудовыми ресурсами может получить действенный инструмент для борьбы с этим явлением, основываясь на выработке системного представления об истоках его формирования и масштабах воздействия на экономику.

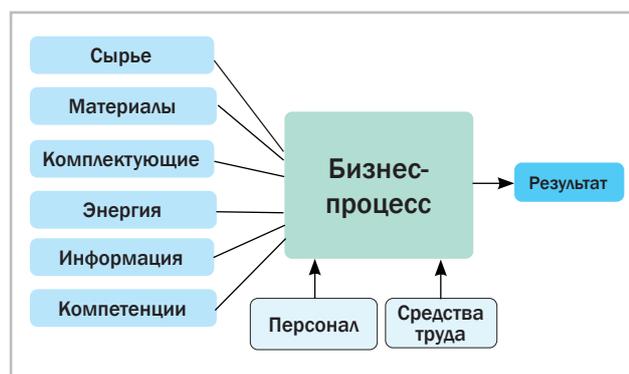


Рис. 4 / Fig. 4. Бизнес-процесс / Business process

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

### ИСТОКИ КРИЗИСА ТРУДА

Базисная инновация, определяя преобразование технологического ядра, способствует генерированию новых цепочек создания стоимости на всех этапах воспроизводственного процесса. Ее появление обусловлено предшествующим накоплением знаний, переходом их в более совершенное предметное воплощение. Это способствует трансформации отраслевой структуры экономики, выделению лидеров в инновационных секторах, вызывая углубление проблемы многоукладности. Наблюдается нарастание организационно-экономической нестабильности, определяющей противоречивость развития периода масштабных технологических преобразований. Речь идет, в частности, о снижении уровня комплементации средств производства и персонала, механизмов согласования способа труда и способа производства [17].

Переход количественных изменений производительных сил в их новое качество вызывает преобразования рутинных процедур, обеспечивающих организацию процесса производства [8]. Речь идет о соотношении трудовых действий с орудиями труда (с учетом их модернизаций), в результате которых сырье, материалы, полуфабрикаты и комплектующие изделия превращаются в продукт определенного качества и ассортимента. Преобразования способствуют накоплению несоответствий между средствами производства, персоналом, бизнес-процессами и организационной структурой управления – основными составляющими процесса производства.

Средства производства, как совокупность средств и предметов труда, при активизации инновационных преобразований, могут использоваться в процессе труда лишь при условии требуемой компетентности персонала. Опорой

для совершенствования средств производства выступают бизнес-процессы, которые на входе обеспечивают согласование средств труда и персонала, а на выходе ориентируют организацию на достижение конкурентоспособности исходя из рыночных условий. Инновации, обеспечивая технологические преобразования средств труда, бесспорно, позволяют добиваться больших конкурентных преимуществ (или хотя бы не лишиться их в рыночном соперничестве в период смены технологического уклада), способствуют также росту результативности и определяют, в конечном итоге, запрос на них (рис 4).

Внедрение инноваций требует на входе бизнес-процесса, наряду с совершенствованием средств труда, роста компетентности персонала. Речь идет о согласовании уровня инновационного развития средств и предметов труда с профессионально-квалификационной структурой персонала, а также его компетенциями в освоении новых средств производства. Результатом эффективного бизнес-процесса выступает, наряду с получением коммерческого успеха, укрепление конкурентных преимуществ хозяйствующего субъекта.

Любая организация представляет структуру, устойчивость которой определяет внутреннюю согласованность действий ее подразделений. Это обеспечивает взаимосвязь механизмов воздействия персонала с помощью средств труда на предметы труда в процессе производства. Сами эти механизмы требуют технологической сопряженности и согласованности. Речь идет о построении информационных взаимосвязей подразделений, их соподчинения, а также персонификации функционала конкретных исполнителей. При этом сама схема управления построена на создании и распространении рутинных процедур, роль которых, по мнению С.Ю. Глазьева «...можно сравнить с ролью генов в биологической эволюции» [8, с. 27]. Закрепляясь в ходе «естественного отбора» ... они не только являются внутренним свойством и основой «памяти» хозяйствующих субъектов и определяют их поведение, но и постоянно воспроизводятся...» [там же].

Исходя из позиции, сформулированной С.Ю. Глазьевым, рутинные процедуры обеспечивают устойчивость организационной структуры. Но они при этом формируют и ракурс принятия управленческих решений, определяя реакцию на инновационные изменения. Полагаясь на уже существующие правила, эти измене-

Таблица 2 / Table 2

## Влияние инноваций на процесс производства / The impact of innovation on the production process

	Средства производства / Means of production	Персонал / Personnel	Бизнес-процессы / Business processes	Организационная структура управления / Organizational management structure
Средства производства		+	⊥	+
Персонал	+		⊥	+
Бизнес-процессы	⊥	⊥		⊥
Организационная структура управления	+	+	⊥	

Условные обозначения / Legend:

⊕ - несоответствие между составляющими процесса производства при внедрении инновации / discrepancy between the components of the production process when introducing innovation;

⊥ - возможное несоответствие в зависимости от сложившихся условий конкретных организаций и видов экономической деятельности / possible discrepancy depending on the prevailing conditions of specific organizations and types of economic activity

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

ния зачастую упаковываются в распространенные формы организации процесса производства, тормозя при этом распространение инноваций.

Пока преобразования не приобретают системного характера, неизбежно напряжение в отношении персонала к совершенствованию средств производства при существующей организационной структуре управления. Происходит это в силу роста интенсивности труда в освоении новых компетенций для производительного использования новаций. Однако привычные формы стимулирования труда не могут учитывать происходящие изменения, так как основаны на мотивации существующих видов и приемов труда. Базисные инновации, при этом, вызывая существенные преобразования рутинобразных процедур, нарушают алгоритмы труда, способствуя утрате гармоничной связи между компетентностью персонала, средствами и предметами труда.

Запрос на повышение уровня знаний работников о новых технологиях периода внедрения базисных инноваций требует интенсификации труда по их формированию, следовательно, дополнительного стимулирования. Однако без проектирования новых мотивационных моделей это не может найти повсеместного применения, так как стимулы в пределах существующего трудового функционала ориентированы на существующие рутинобразные процедуры. Для качественного преобразования трудовых действий требуется, прежде всего:

1) изменение организационной структуры с учетом совершенствования механизмов, направленных на внедрение базисной инновации;

2) пересмотр функционала работников;

3) полная трансформация или существенная корректировка мотивационных моделей с учетом имеющихся запросов на знания, умения и навыки персонала и адаптация к ним новых форм стимулирования.

До тех пор, пока эти требования не реализуются в полной мере, напряжение между основными составляющими процесса производства будет актуальным. Детализация взаимосвязей составляющих, обеспечивающих внедрение инноваций в процесс производства, позволяет наглядно проиллюстрировать формы возникающего напряжения. Их анализ наглядно иллюстрирует истоки социально-экономических противоречий, свойственных периодам ускоренного роста инновационной активности и интенсификации процесса производства (табл. 2).

Процесс производства направлен на увеличение стоимости и обеспечивается, прежде всего, технологическим единством средств производства и персонала. Последний должен обладать необходимыми знаниями, умениями и навыками в контурах требуемых профессий с учетом существующей квалификации. При несоответствии компетентностного уровня персонала и/или отсутствию мотивов для его формирования ограничивается потенциал производительного применения нововведений. Так, развитие телекоммуникаций, к примеру, вызывает запросы на профессионалов, обладающих навыками работы с информационными системами, умениями их проектирования и управления. Появление новых цифровых технологий в телекоммуникационной отрасли – квантовых коммуникаций,

оптоволоконных, биометрических и иммерсивных технологий, искусственного интеллекта (ИИ) вызывает их быстрое распространение в различных экономических сферах. Широкое применение они находят в сфере услуг, производственной деятельности, системах образования, здравоохранения, государственного управления, повышая результативность организаций, активно внедряющих новации. Это подтверждают данные, полученные на основе мониторинга развития и распространения ИИ в России, проводимого Институтом статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ. Так «...две трети (65%) обследованных организаций применяют ИИ пока в тестовом (экспериментальном) режиме, изучая и оценивая возможности новых решений для бизнеса. Примерно 3/4 респондентов используют ИИ совместно с другими цифровыми технологиями. В половине случаев речь идет о различных видах промышленного ПО, включая системы автоматизированного проектирования, управления процессами и др. Более четверти (27%) организаций применяют ИИ наряду с технологиями Интернета вещей, 38% – в связке с коммуникационными сервисами, обеспечивающими взаимодействие с клиентами и решение маркетинговых задач» [18].

Применяясь в самых разнообразных сферах – от сельского хозяйства до управления космическими аппаратами – технология ИИ способствует созданию новых продуктов, обеспечивающих диверсификацию рыночных сегментов. При этом разработчики обеспечивают себе монопольные позиции в случае вывода на рынок новой технологии, поэтому исследовательская работа в этой области весьма перспективна. Однако практически все пользователи ИИ сталкиваются с проблемами развития информационно-коммуникационной инфраструктуры, связанной с модификацией бизнес-процессов.

Конечно, заинтересованность владельцев бизнеса во внедрении инноваций, в частности ИИ, очевидна – получение на выходе бизнес-процесса конкурентоспособной продукции. Однако это возможно лишь при условии не менее активного совершенствования компетентностного уровня персонала относительно средств и предметов труда.

Организации, ориентированные на создание инновационного продукта, имея прямую заинтересованность роста профессионально-квалификационного уровня своих работников в силу их специализации, занимаются активным по-

иском адекватных форм мотивации. Не случайно, что уже на протяжении нескольких лет ТОП наиболее доходных профессий возглавляют специалисты сферы IT. Высокий уровень оплаты труда в этих сферах дополняется различными программами поддержки внешней и внутренней мотивации – удобное рабочее время, зоны отдыха, программы поддержки психологического климата с возможностью развития, участия в конференциях, обучении и повышении квалификации, создание условий для здоровой конкуренции и сотрудничества. Оправданность этих затрат связана с результативностью бизнес-процессов в сферах разработки и внедрения новых технологий.

В традиционных же экономических сферах, где применяются уже сложившиеся технологии управления процессами, новации воспринимают с большим трудом. Зачастую нарабатывается практика адаптации нового к имеющемуся опыту, упаковывая новации в уже существующие организационно-управленческие формы. В этой ситуации результат использования ИИ весьма неоднозначен, поскольку можно создать с его помощью условия для активизации производственной и коммерческой деятельности, а можно увеличить противоречия, бюрократизацию, снизить управляемость [19]. Новые условия процесса производства, выходя за рамки сложившейся системы управления, противоречат рутинизированным процедурам и для их формирования требуется модернизация организационной системы, прежде всего:

- организационных структур и группировки сфер их влияния;
- форм и методов организации;
- механизмов регламентации производства и труда;
- технологии организации процесса управления.

То есть, для эффективного использования новых средств и предметов труда необходимо изменить состав функций и механизм работы управленческих подразделений.

В свою очередь, роль развития и совершенствование системы подготовки, переподготовки кадров и повышения квалификации существенно возрастает. Так, исходя из выводов о развитии ИИ в России, сформулированных по результатам мониторинга ИИ ВШЭ «...одним из основных барьеров для распространения ИИ являются...нехватка кадров...в том числе из-за нехватки экспертизы и стандартов по разным

аспектам разработки и внедрения ИИ-решений и уникальности проектов для каждой отдельной компании» [18]. Кадровая проблема, в конечном счете, становится ключевой при внедрении любой инновации. Поэтому любые преобразования требуют внедрения инновационных процедур поддержки заинтересованности персонала в их использовании.

Новые методики формирования и развития компетенций, упакованные в существующие формы управления, фрагментарно могут обеспечивать решение текущих задач. Однако массового внедрения новых технологий можно добиться лишь в случае кардинальной перестройки организационной системы управления. Ее несоответствие уровню и темпам развития средств производства не позволит запустить процессы повсеместного совершенствования профессиональных навыков. В этих условиях несоответствия между средствами производства, персоналом и организационной структурой управления при нарастающих запросах бизнес-процессов на внедрение инноваций будут воспроизводить противоречия, непосредственно отражающиеся на развитии персонала.

Изменение средств производства при этом может не оказать существенного воздействия на бизнес-процессы, как последовательную и повторяющуюся деятельность, направленную на реализацию коммерческих целей организации. Тесно связанные с условиями среды, консервативной по своему характеру, они могут весьма продолжительное время находиться в сложившихся и апробированных формах, а могут стремительно изменяться. Однако, как только встает вопрос о массовом формировании ИТ-компетенций персонала для обеспечения бесперебойной работы новых технологий, обострение противоречий неизбежно. Происходит это в силу того, что в новых условиях происходит повышение уровня интенсификации труда в части приобретения знаний, формирования умений и накопления навыков. Да, по мере расширения компетентности работников, интенсивность труда постепенно снижается, а новые технологии открывают новые возможности профессионального роста и развития. Но на этапе их внедрения несоответствие интенсификации труда и ее поддержки способствует девальвации труда – снижению его результативности. Отсутствие же мотивов развития профессионально-квалификационных навыков, применение потерявших актуальность стимулов неизбежно ведет к обе-

сцениванию роли труда, снижению потенциала трудовых ресурсов, существенно ограничению динамики внедрения инноваций.

Таким образом, выявляя несоответствия между основными компонентами процесса производства, вырабатывается и представление о противоречиях, возникающих при массовом внедрении инноваций, прежде всего, о несоответствии между средствами производства и персоналом, для роста компетентностного уровня которого требуется перестройка организационной структуры, системы профессионального обучения и переобучения [20]. Побудительным мотивом является совершенствование бизнес-процессов, непосредственно связанных с организационной средой и нацеленных на извлечение коммерческого результата внедрения инноваций. Однако для запуска системного внедрения инноваций требуются институциональные каналы их движения. До тех пор, пока они выработаны не будут, несоответствия между средствами производства, персоналом и организационной структурой управления не могут быть разрешены. Труд, сталкиваясь с новыми требованиями к трудовым действиям при отсутствии четкого контура профессионального функционала, оказывается в зонах немотивированного риска.

Использование новации в трудовых действиях может способствовать как росту отдачи, так и нет, при этом связь ее с конкретными инструментами стимулирования четко не определена. Внутренняя мотивация к труду претерпевает корректировки, построенные на соотношении выгод от внедрения новации, рисков их потери и усилий, которые необходимы для освоения новых компетенций. Если существующие стимулы их не покрывают, создаются условия сопротивления инновационному процессу. Неразрешенность проблемы демотивирует работников, они не хотят повышать интенсивность своего труда в новых условиях. Это подталкивает организацию к поиску новых институциональных форм организации производственной структуры и инфраструктуры, определения трудового функционала и согласования его с моделями трудовой мотивации и стимулирования.

### СОДЕРЖАНИЕ КРИЗИСА ТРУДА

Создание мотивационных моделей, в которых применяемая система стимулов ориентирована на поддержку трудовой активности в требуемом диапазоне, представляется условием поддержки желания трудиться, в том числе совершенствуя

свой компетентностный уровень. Конечно, рабочая сила, обладая способностью к труду, готова включиться в трудовой процесс лишь при условии гарантированного набора стимулов для реализации требуемых воздействий на предметы труда, расходуя при этом энергию – физическую, нервную, интеллектуальную. Уровень этих затрат зависит от двух факторов:

- знаний, умений и навыков производительного использования средств труда;
- наличия побудительных мотивов участия в процессе труда, подкрепленных выверенной и действенной системой стимулирования.

Реализация трудового процесса связана с организационной структурой управления, призванной объединить различные по характеру и содержанию виды труда. Подбор, расстановка и мотивирование персонала отражает структуру конкретной организации. Строясь на общих принципах, она включает в себя и специфические черты, обусловленные особенностями производственного процесса на конкретных организационных площадках. Закрепленная в трудовых регламентах и очерченная формальными функциональными контурами, организационная структура обеспечивает слаженность труда. Это создает информационное пространство принятия управленческих решений и гарантирует устойчивость организации. Однако изменения, по мнению И.Д. Мацкуляк «...поражающие содержание и характер труда, индивидуальную и совокупную рабочую силу, условия труда» [21, с. 355], определяют кризисные тенденции, связанные с отставанием уровня развития организационно-экономических отношений от уровня развития трудовых сил.

Интенсификация труда в части приобретения необходимых умений и навыков использования средств труда позволяет гармонизировать производственный процесс, требуя при этом действенной компенсации. Формирование заинтересованности в росте компетентностного уровня предполагает корректировку форм стимулирования, ориентацию на построение мотивационных моделей, учитывающих запрос качественного развития персонала. До тех пор, пока эти условия не будут выполнены, несоответствия между средствами производства, компетентностью персонала, мотивами и стимулами к труду будут провоцировать напряженность и способствовать распространению кризиса труда (табл. 3).

Персонал, сталкивающийся с ростом запроса на изменение компетентности в эффективном

использовании новых средств производства, очевидно, заинтересован в росте стимулирования труда. Однако существующая система стимулов связана с поддержкой традиционно используемых в организации видов и форм труда. Новые же требования предполагают и новые мотивы. А вот здесь и возникает главное несоответствие. Внедрение новых мотивационных моделей, учитывающих запрос на рост компетенций и их дальнейшее производительное использование невозможно без системного подхода к построению механизмов поддержки и развития.

Совершенствование необходимых институциональных форм, включающих: систему общего и профессионального образования, дополнительного профобразования, систему наставничества и передачи опыта определяют основу преобразования механизмов формирования компетенций [22]. Прежде всего, речь идет о преобразовании содержательной части образовательного процесса с учетом новых знаний и контроля за их освоением.

Решить проблему производительного использования новых средств производства в процессе их внедрения могли бы новые подходы к стимулированию труда. Однако связь между стимулами и желанием интенсифицировать труд в освоении новых компетенций в зависимости от условий конкретных организаций существует не всегда. Происходит это, прежде всего, в силу того, что любой работник на конкретном рабочем месте в привычных условиях воспринимает стимул как компенсацию за определенный набор действий или функций [23]. Если они меняются при оставшемся наборе стимулов, пусть даже и возросших, он не готов к резкому изменению собственных паттернов. При этом организационная система, как это ни парадоксально, поддерживает эту неготовность, отсутствием у нее четких требований и регламентов внедрения инноваций. Следовательно, происходящие в организации изменения воспринимаются персоналом через призму их собственного отношения к инновациям. Их поддержка или отторжение зависят, очевидно, от сложившейся организационной культуры, реализуясь в соответствии с особенностями личностных качеств конкретных работников.

В случае, когда возникают трудности с восприятием инноваций, а управленческие решения игнорируют неготовность персонала к включенности в инновационный процесс, создаются предпосылки для широкого внедрения оценоч-

Таблица 3 / Table 3

## Влияние инноваций на процесс труда / Innovation impact on the labor process

	Средства производства / Means of production	Персонал / Personnel	Стимулирование / Incentive	Мотивация / Motivation
Средства производства		⊕	⊥	⊕
Персонал	⊕		⊥	⊕
Стимулирование	⊥	⊥		⊕
Мотивация	⊕	⊕	⊕	

Условные обозначения / Legend:

- ⊕ - несоответствие между составляющими процесса производства при внедрении инновации / discrepancy between the components of the production process when introducing innovation;
- ⊥ - возможное несоответствие в зависимости от сложившихся условий конкретных организаций и видов экономической деятельности / possible discrepancy depending on the prevailing conditions of specific organizations and types of economic activity

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

ных характеристик двойной морали в организационную культуру. Следствием этого выступает повсеместное изменение отношения к труду как социальной ценности, изменяя систему внутренней мотивации трудового поведения [24].

Двойная мораль получает широкое распространение при значительных преобразованиях процесса производства. Работники, не отказываясь от дополнительного вознаграждения и публично подтверждая свою готовность к работе в новых условиях, на самом деле продолжает работать с тем же уровнем интенсивности. Это, в свою очередь, вызывает существенное изменение организационной культуры, так как в ней появляется фактор противодействия включенности в новации других работников для того, чтобы не утратить уже имеющиеся стимулы. Распространение двойной морали в этих условиях становится средой, оказывающей воздействие на паттерны трудового поведения и принятия управленческих решений.

Зафиксировать проявления двойной морали в организационной культуре весьма непросто. Однако каждый из нас часто сталкивается с ней в профессиональной деятельности или повседневной жизни. При посещении, к примеру, поликлиники, пациентам необходимо проделать долгий путь от регистратуры к профильному специалисту, даже получив талон с помощью электронной регистрации. Дополнительные усилия связаны с необходимостью знакомства с правилами и требованиями, неформальными нормами, которые в этой организации имеют распространение. Речь идет, например, о льготных категориях граждан, которые проходят вне очереди на при-

ем врача, особенностями ведения карточек пациентов, скорости их обработки и т.п. Нарушение принятого алгоритма воспринимается весьма болезненно со стороны персонала организации, так как затрагивает привычные условия работы и усиливает внутреннее сопротивление.

Конечно, совершенствование институциональной организации процесса позволяет преодолеть сопротивление, однако здесь важно, чтобы тот, кто изменения инициирует, сам не был подвержен влиянию двойной морали. Поэтому проблема преодоления средовых противоречий, выражающихся в распространении двойной морали, имея системный характер, должна и решаться системно. Пока этого не происходит, повсеместное распространение эгоцентризма в трудовом поведении, трудовых действиях, ориентированных исключительно на собственные интересы, пренебрежение общими целями и притворство в поведении, выступают характерными чертами организационной культуры.

Попытка преодоления сопротивления изменениям с помощью механического прироста материальных стимулов может определить лишь усиление негласного отклонения в сторону двойной морали и широкое распространение двойных стандартов. Речь должна идти, прежде всего, о выявлении мотивов, определяющих виды трудового поведения, связанные с развитием компетенций, желанием их реализации, сопряженности личных и организационных целей. В сухом остатке подобный анализ должен сформировать мотивационные профили – групповые и индивидуальные. Их задача – выявление наиболее значимых потребностей личности, непосредственно воздей-

ствующих на трудовое сознание и отражающихся в паттернах трудового поведения. Формирование стимулирующих импульсов, построенных на четком представлении о мотивах заинтересованного роста качества и интенсивности трудовых действий, – вот основной способ преодоления несоответствий между изменениями средств производства, адаптации к ним персонала и механизмами стимулирования.

Надо отметить, что необходимость пересмотра мотивационных моделей всегда наблюдалась при смене технологического уклада, способствуя развитию теорий мотивации. Они эволюционировали от мальтузианства и рикардизма в первых технологических укладах к идеям комплементарности факторов производства, оценке предельного продукта труда, как основы установления экономических стимулов, обоснованных неоклассической экономической наукой в период индустриализации и распространении поточных производств. Теория и практика управления способствовали аргументации необходимости расширения материального стимулирования на основе научной организации труда (НОТ). Благодаря НОТ трудовой процесс четко вписывался в производственные взаимосвязи, основывался на рационализации приемов, методов и закреплялся нормами, увязанными с системами оплаты труда. Углубление специализации определило новый вектор мотивации, заданный идеями бихевиоризма в изучении трудового поведения, его моделирования. Получившие распространение во второй половине XX века содержательные и процессные теории мотивации способствовали совершенствованию применяемых трудовых стимулов, расширению их спектра. Благодаря теоретическому обоснованию, происходило формирование институционального каркаса системы организации и стимулирования труда, как основы социально-экономической системы [25].

Внедрение базисных инноваций в современной экономике, связанных с широким распространением информационных технологий и цифровизацией, в трудовой сфере приводят к нарушению привычных алгоритмов и трудовых регламентов. Это способствует нарушению взаимосвязей: интенсивность труда – трудовые усилия – результат труда – оценка и поощрение труда – самооценка результатов труда – корректировка самооценки, детерминированность благосостояния участников трудовых процессов с общей результативностью труда.

Работники переориентируются на активный

поиск возможностей по ограничению интенсивности собственной деятельности, полагаясь на устоявшиеся формы администрирования, однако, не отказываясь при этом от дополнительных вознаграждений или других стимулов. Они скорее изменяют представления о них, как о результате эффективного приспособления к изменениям, а не их активного использования. В этих условиях среда двойной морали устанавливает фильтры в решении дилеммы «новации-традиции» на основе консерватизма при декларировании новаторства в целях получения дополнительных личных выгод и обеспечивает каналы распространения кризиса труда.

### ВЫВОДЫ

Кризис труда – системная проблема экономики развития – носит перманентный характер, возникая, как правило, на гребне волны БК-цикла. Его основным отличительным свойством является утрата смыслообразующей функции труда в периоды активных инновационных преобразований, когда новые виды труда существуют в традиционных формах организации и администрирования.

В результате при активизации внедрения инновационных проектов, вызывающих рост интенсивности освоения новых компетенций, аргументировано не мотивированных и не подкрепляемых действенными стимулами, труд из образа жизни трансформируется в средство выживания.

Девальвация труда, в свою очередь, ведет к его обесцениванию (когда отсутствие стремления развивать профессионально-квалификационные навыки снижает потенциал трудовых ресурсов, существенно ограничивая динамику и целесообразность внедрения инноваций в процесс производства) и повсеместному распространению двойной морали у работников, которая отражаясь в паттернах трудового поведения, негативно влияет на структуру личности и всю систему внутренней мотивации к труду.

Распространение кризиса труда обусловлено нарастанием несоответствий в процессе производства между основными его компонентами при активизации инновационных преобразований. Прежде всего, речь идет о консерватизме организационной структуры управления, ее несоответствии модернизирующимся средствам производства и отсутствию у персонала необходимых компетенций для активного включения в инновационный процесс. Расширение знаний

работников, совершенствование умений и накопление навыков требуют времени, организации и мотивирования, то есть существенных институциональных изменений систем администрирования, профессионального обучения, переобучения, методов и форм стимулирования.

Устранение противоречий, порождаемых кризисом труда, требует организации детерминированных и четко просматриваемых связей:

- повышения интенсивности труда – интенсификация инновационной готовности совершенствовать труд;
- преобразования условий труда – преобразование трудовых стимулов;
- интеллектуализация труда – активизация социальной ответственности организации за результат (положительный или отрицательный) внедрения инноваций на конкретных рабочих местах;
- совершенствования организационной культуры – совершенствование внутренней мотивации к труду, как социальной ценности.

Для того, чтобы персонал был мотивирован и лично заинтересован в процессе внедрения и использования инноваций, необходимо, прежде всего, наращивать когнитивную готовность к инновационному развитию не только у молодежи, но у всех работников с помощью современных образовательных моделей в течение всей жизни. Одним из направлений может стать создание площадок развития компетенций, их встраивание в систему аттестации кадров и увязки с профессиональным переобучением и мотивацией. Этот институт призван гармонизировать профессиональную среду с требованиями интенсификации трудовой деятельности, а также обеспечить когнитивную готовность использования новых технологий в различных профессиональных группах.

Преодоление девальвации труда предполагает внедрение новых форм организации на условиях стимулирования личностного роста, как одной из форм воспроизводственного процесса. Это возможно лишь при соблюдении социальной ответственности организации. В силу того, что любая инновация несет в себе риски, их перераспределение между работником и организацией – ключевое условие роста внутренней заинтересованности работников участия в инновационном процессе. При этом, объектами ответственности должны быть: во-первых, сами работники; во-вторых, общественные организации (существенно расширяющие функционал в области публич-

ности и общественного контроля); в-третьих, органы управления всех уровней; в-четвертых, образовательные учреждения (обеспечивающие ресурсами и положительными оценками происходящие изменения); в-пятых, социальные институты (ориентированные на гармонизацию институциональной среды, расширение институционального кооперирования и социального партнерства).

Расширение роли социальных институтов, связанных с организацией труда, всегда сопутствовало периодам активных инновационных преобразований. Так произошло зарождение и развитие тред-юнионов и пролетарского движения, сформировались и совершенствовались основы трудового законодательства.

В современном мире индивидуализация условий труда, фрагментация жизни и распространение новых форм занятости предполагают совершенствование институционализации труда на основе расширения роли социальных связей и партнерства, при которых организация и работники представляют собой коллаборацию равноправных субъектов. Они могут быть связаны едиными целями, достижение которых построено на совместных действиях, обмене знаниями, обучении, достижении согласованного взаимодействия.

Однако подобные установки не могут сформироваться в существующих организационных условиях. Для этого требуется изменение институционального каркаса системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Речь идет о совершенствовании Федеральных образовательных стандартов, образовательных учебных планов и содержания отдельных дисциплин. Преобразования требует система освоения компетенций, направленных на развитие гибких навыков и их наращивания по мере профессионального развития работника.

Механизм развития связан с конкретными видами профессиональной деятельности и рабочими местами. Его совершенствование не может быть локализовано на уровень отдельного предприятия. Здесь требуется срез профессиональной плоскости, реализацию которого должны взять на себя профессиональные сообщества, к примеру «Ассоциация профессиональных бухгалтеров» и т.п. Их задачей видится подготовка карт индикаторов готовности к профессиональному развитию и совершенствованию трудоспособности, нацеленной на выявление компетентно-

сти конкретных работников в производительном использовании современных средств труда. Они должны быть увязаны с индикаторами, отражающими знания о развитии современных технологий в целом и умениями эти технологии адаптировать к собственной профессиональной деятельности, а также психологической готовностью к изменению алгоритмов процесса труда, его администрирования.

Построение карты индикаторов готовности к профессиональному развитию и совершенствованию трудоспособности требует согласованной методической работы, организация которой предполагает создание образовательных площадок развития компетенций. Надо отметить, что при их создании широкое привлечение административного ресурса и выстраивание субординационных связей с определяющей ролью государственных органов управления может привести к росту бюрократизации. Поэтому требуется формирование действенного инструментария в решении задачи методического обеспечения и

внедрения в практику аттестации кадров новых методик диагностирования возможностей развития компетентностного уровня работников и на их основе формирования системы стимулирования труда, в том числе в области переподготовки и повышения квалификации.

Существенного развития требует система бизнес-образования, в особенности для сотрудников, которым требуется наращивание компетентностного уровня. При таких условиях иерархия, как институциональная форма организации процесса производства должна замещаться институциональным кооперированием, дополняемым институтами социального партнерства и взаимодействия. Институциональные преобразования правил, связанных с ними механизмов и норм поведения, упорядочение работы социальных механизмов и согласование интересов социальных групп, слоев и отдельных личностей представляются необходимым условием обеспечения институциональным каркасом нового технологического ядра.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гегель Энциклопедия философских наук. Т.1. Наука логики. М.: ОГИЗ, 2023. 960 с.
2. Маркс К. К критике политической экономии. М.: URSS, 2019. 176 с.
3. Туган-Барановский М.И. Периодические промышленные кризисы. М.: Директмедиа Паблишинг, 2008. 428 с.
4. Митчел У. Экономические циклы; Проблема и ее постановка. М.-Л: Госиздат, 1930. 504 с.
5. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития: Исследование предпринимательской прибыли, капитала, процента и цикла конъюнктуры. М.: Ленанд, 2022. 400 с.
6. Кузнец С. Экономическая система д-ра Шумпетера, излагаемая и критикуемая. Харьков: ИД «ИНЖЕК», 2013. 128 с.
7. Кондратьев Н.Д. Большие циклы конъюнктуры. Избранные работы. М.: Юрайт, 2019. 490 с.
8. Глазьев С.Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития. М.: ВладДар, 1993. 310 с.
9. Хакен Г. Синергетика: от прошлого к будущему. М.: Ленанд, 2015. 448 с.
10. North D. Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge: Cambridge University Press, 1990. 147 p.
11. Неймер Ю.Л. От кризиса общества к кризису труда. *Социологические исследования*. 1992;(5):23–32.
12. Petrenko T.V., Oleynikova I.N., Zimovets A.V. «Labor crisis»: essence, features and forms of manifestation at the present stage of socioeconomic development. 13th International Scientific and Practical Conference «Science and Society» by SCIEURO in London, 27-29 November 2018. Pp. 70-81.
13. Hant J.McV. Intrinsic motivation and its role in psychological development. Nebraska Symposium on Motivation. University of Nebraska Press, Lincoln. 1965;(13):189–282.
14. Нанотехнологии как ключевой фактор нового технологического уклада в экономике / Под ред. С.Ю. Глазьева, В.В. Харитоновна. М.: Тривант, 2009. 304 с.
15. Besomi D. Clément Juglar and His Contemporaries on the Causes of Commercial Crises. *Revue européenne des sciences sociales*. 2009;(143):17–47.
16. Яковец Ю.В. Циклы. Кризисы. Прогнозы. М.: Наука, 1999. 447 с.
17. Мацкуляк И.Д. Научная школа в сфере финансовых, агропромышленных и трудовых отношений: монография. М.: ГУУ, 2014. 277 с.
18. Туровец Ю.В., Вишневецкий К.О. Результаты обследования организаций – пользователей технологий и продуктов искусственного интеллекта в рамках проекта «Мониторинг развития и распространения искусственного интеллекта» тематического плана научно-исследовательских работ, предусмотренных Государственным заданием НИУ ВШЭ. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/862009044.pdf>
19. Дрогобыцкий И.Н. Моделирование, планирование и контроль процессов цифровизации национальной экономики. *Экономическая наука современной России*. 2020;(2):102–113. DOI: 10.33293/1609-1442-2020-2(89)-102-113
20. Разумова Т.О., Бурак И.Д. Дополнительное профессиональное образование как инструмент реализации концепции обучения в течении всей жизни. *Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал*. 2019;(1):30–48.
21. Мацкуляк И.Д. Труд: кризис и его безопасное преодоление. *Уровень жизни населения регионов России*. 2023;(3):350–360. DOI: [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_3\\_4\\_350\\_360](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_4_350_360).
22. Разумова Т.О., Лебедева П.С. Влияние требуемых работодателем компетенций на уровень предлагаемой заработной платы на российском рынке труда. *Социально-трудовые исследования*. 2023;(3):29–45. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-29-45
23. Волгин Н.А. Ключевая миссия заработной платы в жизни и развитии человека, предприятий, регионов. *Социально-трудовые исследования*. 2019;(2):3. DOI: 10.34022/2658-3712

24. Шпренгер Р.Х. Мифы мотивации. Выходы из тупика / Пер. с нем. Калуга: Духовное познание, 2004. 296 с.
25. Третьяков О.В. Мотивационные аспекты формирования системы развития управленческого персонала компании в условиях цифровизации. *Московский экономический журнал*. 2021;(8):418–438. DOI: 10.24412/2413-046X-2021-10459

## REFERENCES

1. Hegel Encyclopedia of Philosophical Sciences. T.1. The science of logic. M.: OGIZ. 2023. p. 960. (In Russ.).
2. Marx K. Towards a critique of political economy. M.: URSS. 2019. p. 176. (In Russ.).
3. Tugan-Baranovsky M.I. Periodic industrial crises. M.: Directmedia Publishing. 2008. p. 428. (In Russ.).
4. Mitchell W. Economic cycles; The problem and its formulation. M.-L.: Gosizdat. 1930. p. 504. (In Russ.).
5. Schumpeter J.A. Theory of economic development: A study of business profit, capital, credit, interest and the business cycle. M.: Lenand. 2022. p. 400. (In Russ.).
6. Kuznets S. Dr. Schumpeter's economic system expounded and criticized. Kharkov: Publishing House "INZHEK". 2013. p. 128. (In Russ.).
7. Kondratyev N.D. Large cycles of market conditions. Selected works. M.: Yurayt. 2019. p. 490. (In Russ.).
8. Glazyev S.Yu. Theory of long-term technical and economic development. M.: Vladar. 1993. p. 310. (In Russ.).
9. Haken G. Synergetics: from past to future. M.: Lenand. 2015. p. 448. (In Russ.).
10. North D. Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge: Cambridge University Press. 1990. p.147.
11. Neimer Yu.L. From the crisis of society to the crisis of labor. *Sociological Research*. 1992;(5):23-32. (In Russ.).
12. Petrenko T.V., Oleynikova I.N., Zimovets A.V. "Labor crisis": Essence, features and forms of manifestation at the present stage of socioeconomic development. 13th International Scientific and Practical Conference "Science and Society" by SCIEURO in London, 27-29 November 2018. p. 70-81.
13. Hant J.McV. Intrinsic motivation and its role in psychological development. Nebraska Symposium on Motivation. University of Nebraska Press, Lincoln. 1965;(13):189-282.
14. Nanotechnology as a key factor in the new technological structure in the economy. Ed. by S.Yu.Glazyeva, V.V.Kharitonova. M.: Trovant, 2009. p. 304.
15. Besomi D. Clément Juglar and His Contemporaries on the Causes of Commercial Crises. *Revue Européenne des Sciences Sociales*. 2009;(143):17-47.
16. Yakovets Yu.V. Cycles. Crises. Forecasts. M.: Nauka. 1999. p. 447. (In Russ.).
17. Matskulyak I.D. Scientific school in the field of financial, agro-industrial and labor relations: Monograph. M.: State University of Education. 2014. p. 277. (In Russ.).
18. Turovets Yu.V., Vishnevsky K.O. Results of a survey of organizations that use artificial intelligence technologies and products within the framework of the project "Monitoring the development and dissemination of artificial intelligence" of the thematic plan of research work provided for by the State Assignment of the National Research University Higher School of Economics. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/862009044.pdf>
19. Drogobytzky I.N. Modeling, planning and control of digitalization processes of the national economy. *Economic Science of Modern Russia*. 2020;(2):102-113. DOI: 10.33293/1609-1442-2020-2(89)-102-113. (In Russ.).
20. Razumova T.O., Burak I.D. Additional vocational education as an instrument for implementing the concept of lifelong learning. *Scientific research of the Faculty of Economics. Electronic journal*. 2019;(1):30-48. (In Russ.).
21. Matskulyak I.D. Labor: crisis and its safe overcoming. *Standard of Living of the Population of Russian Regions*. 2023;(3):350-360. DOI: [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_3\\_4\\_350\\_360](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_4_350_360). (In Russ.).
22. Razumova T.O., Lebedeva P.S. The influence of the competencies required by the employer on the level of offered wages in the Russian labor market. *Social and Labor Research*. 2023;(3):29-45. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-29-45. (In Russ.).
23. Volgin N.A. The key mission of wages in the life and development of people, enterprises, regions. *Social and Labor Research*. 2019;(2):3. DOI: 10.34022/2658-3712. (In Russ.).
24. Sprenger R.H. Myths of motivation. Ways out of the deadlock / Transl. with him. Kaluga: Spiritual knowledge. 2004. p. 296. (In Russ.).
25. Tretyakov O.V. Motivational aspects of forming a development system for the company's management personnel in the context of digitalization. *Moscow Economic Journal*. 2021;(8):418-438. DOI: 10.24412/2413-046X-2021-10459. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Татьяна Викторовна Петренко** – кандидат философских наук, доцент, декан экономического факультета, Таганрогский институт управления и экономики, Таганрог, Россия  
**Tat'yana.V. Petrenko** – Cand. Sci. (Phil.), Associate Professor, Dean of the Faculty of Economics, Taganrog Institute of Management and Economics, Taganrog, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-0785-6392>  
[t.petrenko@tmei.ru](mailto:t.petrenko@tmei.ru)

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

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

*Статья поступила в редакцию 12.01.2024; после рецензирования 28.01.2024, принята к публикации 30.01.2024.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 12.01.2024; revised on 28.01.2024 and accepted for publication on 30.01.2024.*

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-24-34

УДК 331.1

JEL J01; J50; A14

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДИАГНОСТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Л.Г. Миляева

Бийский технологический институт (филиал) ФГБОУ ВО  
«Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»,  
Бийск, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Актуальность** проблематики, вынесенной в название статьи, обусловлена комплексом взаимосвязанных обстоятельств: с одной стороны, неоднозначностью трактовки дефиниции «социальная политика организации» (СПО) и, по сути, отсутствием методического инструментария, предназначенного для диагностики ее ключевых параметров, а, с другой стороны, все возрастающей значимостью СПО в формировании социальной привлекательности и повышении конкурентоспособности хозяйствующих субъектов. Отмеченные обстоятельства определили основную рабочую **гипотезу** исследования: отсутствие методического инструментария диагностики социальной политики организации обусловлено кажущейся диверсифицированностью трактовки СПО. **Цель** исследования – разработка методического инструментария диагностики социальной политики организации, адекватного уточненному понятийному аппарату. В качестве основного **метода** изучения был использован сущностно-содержательный анализ, с помощью которого были выявлены два взаимодополняющих подхода (сущностно-конкретный и ситуационно-аспектный) к трактовке социальной политики организации и предложено ее определение, соответствующее динамично-меняющимся приоритетам социально-экономической сферы. В **результате** исследования разработан (представленный и всесторонне охарактеризованный в данной статье) методический инструментарий диагностики параметров социальной политики организации, состоящий из 3-х эффективных методик – диагностики вида СПО (включая разработку Опросника СПО и Идентификатора СПО); оценки уровня развития социальной политики организации и рейтинговой оценки благополучия СПО, позволяющих де-факто подтвердить статус «социально ориентированная организация».

**Ключевые слова:** социальная политика организации (СПО); терминологический анализ; Опросник СПО; Идентификатор СПО; виды СПО; методический инструментарий диагностики СПО.

**Для цитирования:** Миляева Л.Г. Теоретические и методические аспекты диагностики социальной политики организации. *Социально-трудовые исследования*. 2024;54(1):24-34. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-24-34.

## ORIGINAL PAPER

## THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF THE ORGANIZATION'S SOCIAL POLICY DIAGNOSTICS

L.G. Milyaeva

Biysk Institute of Technology (branch) of the Polzunov  
Altai State Technical University, Biysk, Russia

## ABSTRACT

**The relevance** of the issues included in the title of the article is due to a complex of interrelated circumstances: on the one hand, the ambiguity of interpretations of the definition of “social policy of an organization” (SPO) and, in fact, the lack of methodological tools designed to diagnose its key parameters, and, on the other hand, the increasing importance of the SPO in creating social attractiveness and increasing the competitiveness of business entities. The noted circumstances determined the main working **hypothesis** of the study: the lack of methodological tools for diagnosing the social policy of an organization is due to the apparent diversification of interpretations of the SPO. **The purpose** of the study is to develop methodological tools for diagnosing the social policy of an organization that is adequate to the refined conceptual apparatus. As the main **method** of study, an essential-content analysis was used, with the help of which two complementary approaches (essentially-specific and situational-aspectual) to the interpretation of the social policy of the organization were identified, and its definition was proposed, corresponding to the dynamically changing priorities of the social-economic sphere. As a **result** of the study, a methodological toolkit for diagnosing the parameters of an organization's social policy was developed (presented and comprehensively described in this article), consisting of 3 effective methods - diagnosing the type of SPO (including the development of the SPO Questionnaire and the SPO ID); assessment of the level of development of the organization's social policy and rating assessment of the SPO success, allowing de facto confirmation of the status of “socially oriented organization”.

**Keywords:** social policy of the organization (SPO); terminological analysis; SPO Questionnaire; SPO ID; types of SPO; methodological tools for diagnosing SPO.

**For citation:** Milyaeva L.G. Theoretical and methodological aspects of the organization's social policy diagnostics. *Social and labor research*. 2024;54(1):24-34. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-24-34.

## ВВЕДЕНИЕ

Ключевым индикатором социально ориентированной организации является развитая, адекватная потребностям наемных работников и требованиям эффективного менеджмента социальная политика. Отмеченные обстоятельства обеспечиваются реализацией трех ее основных функций [1, с.170]:

- *защитной*, нацеленной на прямую поддержку доходов через систему соцобеспечения;
- *конструктивной*, ориентированной на поддержание здоровья и повышение культурного уровня развития личности;
- *активной*, сопряженной с совершенствованием профессиональных качеств работников и созданием условий для повышения их трудовой активности.

Грамотная социальная политика организации (СПО) должна быть:

- с одной стороны, привлекательна для работников, заинтересовывая персонал в многолетней трудовой деятельности в данной организации за счет обеспечения ощутимых дополнительных (то есть, сверхнормативных) выплат, льгот и услуг социального характера, обеспечивая снижение текучести кадров и способствуя полному и эффективному использованию индивидуального и совокупного трудового потенциала;
- с другой стороны, ориентирована на определенный результат (успех) организации, имеющий диверсифицированные формы проявления.

В контексте с последним из отмеченных обстоятельств внимания заслуживают научные работы, авторы которых пытаются определить роль и уровень влияния социальной политики:

- на повышение конкурентоспособности и имиджевой привлекательности организации [2];
- на обеспечение экономической безопасности [3];
- на формирование деловой этики [4] и корпоративной организационной культуры [5-6] и т.д.

Представляется, что актуальность заявленной проблематики обусловлена комплексом взаимосвязанных обстоятельств:

- многоаспектностью дефиниции «социальная политика организации», обусловившей разнообразие ее трактовок;
- несовершенством (по сути, отсутствием) методического инструментария по диагностике типа и уровня ее развития;

- особой ролью социальной политики в обеспечении должного качества трудовой жизни персонала и высокой ее значимостью в повышении результативности (эффективности) экономической деятельности организации.

## ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ «СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ»

Вопрос «систематизации» трактовок понятия «социальная политика», не одно десятилетие занимавший российских ученых [7-11], не утратил актуальности до сих пор.

Например, систематизация И.А. Григорьевой [8] основывается на данных социологического анализа теоретических подходов к социальной политике.

Прием Л.В. Константиновой [9], базирующийся на сравнении историчного и современного контекстов, выявил три основных подхода к трактовке социальной политики:

- первый, согласно которому сущность социальной политики выводится из этимологии понятия «социальный», в результате чего «социальная политика» фактически приравнивается к термину «общественная политика», ассоциируясь со всем комплексом общественных отношений и социальных взаимодействий, осуществляемых в социуме ради обеспечения всеобщих целей и интересов;
- второй, позиционирующий в качестве объекта социальной политики трудящихся, согласно которому ключевая цель социальной политики сводится к улучшению качества трудовой жизни наемных работников посредством совершенствования трудового и социального законодательства, а ее основным механизмом реализации выступает система социального страхования;
- третий, согласно которому основным объектом социальной политики выступают бедные, деклассированные и нетрудоспособные члены общества, неспособные обеспечить себе самостоятельно источник сколько-нибудь приемлемого существования; при этом сущность социальной политики отождествляется с общественным и/или государственным вспомоществованием, а основным механизмом ее реализации становится социальная помощь, осуществляемая на принципах безвозмездности и благотворительности.

Томские ученые [11], характеризуя подходы к определению корпоративной социальной поли-

тики, отмечают, что большинство исследователей данного вопроса связывают ее с направленностью социальных расходов и структурой трудовых издержек, касающихся основных составляющих оплаты труда и социальных выплат.

Представляется, что для систематизации известных трактовок дефиниции «социальная политика организации» логично использовать так называемый сущностно-содержательный формат, успешно зарекомендовавший себя в разнопрофильных исследованиях [12-13].

Критический анализ профильных научных публикаций позволил выявить два укрупненных подхода к трактовке понятия «социальная политика организации»:

- *сущностно-конкретный*, предполагающий однозначный ответ на ключевой вопрос («Что это?»), а, следовательно, четко обозначающий суть дефиниции («Социальная политика организации – это...»). Очевидно, что сущностно-конкретный подход многовариантен. Для его иллюстрации (табл. 1) выборочно использованы наиболее известные определения социальной политики организации;
- *ситуационно-аспектный*, акцентирующий внимание на одном (например, [17]) или нескольких (в частности, [18]) элементах социальной политики организации, особенно важных (приоритетных) в данный момент, рассматривающих социальную политику организации в определенном контексте. Например, в контексте «вложений и мероприятий компаний по социальному развитию собственного персонала, а также благотворительных проектов местного и федерального значения для нуждающихся слоев населения, а также в различных областях образования, культуры, спорта» [19, с. 66]. Или через социальную активность, следствием которой выступают изменения в структуре трудовых издержек [20] и т.д.

При кажущемся многообразии трактовок, обусловленном диверсифицированностью сущностных аспектов социальной политики организации (табл. 1), они не являются альтернативными в силу «сквозного» характера содержательных аспектов, разъясняющих и дополняющих сущностные, акцентирующих направленность СПО на:

- создание, обеспечение и поддержание необходимых условий для трудовой деятельности работников (персонала организации);
- реализацию социальных прав и гарантий наемных работников;

- эффективное управление услугами социально-го характера;
- предотвращение социальных конфликтов;
- обеспечение должного уровня качества трудовой жизни персонала, в том числе высокого уровня трудовой мотивации и достойного уровня заработной платы;
- предоставление сотрудникам организации ряда дополнительных выплат, льгот и услуг социального характера и т.д.

Перечень содержательных аспектов социальной политики организации, аккумулирующий ее типовые и специфические направления, правомерно позиционировать, с одной стороны, как структурные элементы СПО, а, с другой стороны, как целевые индикаторы СПО. Подчеркнем, что указанный перечень является динамичным [21], подлежащим корректировке в зависимости от ситуационных приоритетов управления организацией в целом и его персоналом, в частности.

Выводы, сделанные по результатам сущностно-содержательной систематизации трактовок СПО, сводятся к двум моментам, имеющим теоретико-методическую значимость.

Во-первых, все содержательные аспекты (направления, структурные элементы, целевые индикаторы) СПО сопряжены с системой трудовой мотивации, обосновывая правомерность позиционирования социальной политики организации в качестве «инструмента мотивации персонала» [22-25].

Во-вторых, по крайней мере, большинство сущностных аспектов СПО (целенаправленная деятельность; система мер, правил и норм; совокупность принципов, методов, приоритетов и др.) указывают на ее общность с кадровой политикой организации. Неслучайно в последние годы вектор приоритетов тематических исследований развернулся в сторону изучения взаимосвязи и взаимозависимости кадровой и социальных политик организации [26-29], обосновав, по мнению авторов публикации [27], допустимость использования термина «социально-кадровая политика».

Согласно авторской точке зрения СПО неправомерно полностью отождествлять с кадровой политикой организации. Между тем, принимая во внимание безусловную взаимосвязь и взаимозависимость отмеченных дефиниций, сущностный аспект СПО логично позиционировать следующим образом: «Социальная политика организации – это часть ее кадровой политики». Необходимо подчеркнуть, что аналогичного мнения придерживаются новосибирские ученые

Таблица 1 / Table 1

Варианты трактовок социальной политики организации, базирующиеся на сущностно-конкретном подходе / Options for interpreting the social policy of an organization based on an essentially specific approach

Сущностный аспект / Essential aspect	Типовое определение [источник] / Typical definition [source]
Деятельность	«Социальная политика предприятия – это деятельность, направленная на управление персоналом в части создания необходимых условий для трудовой деятельности человека (трудового коллектива) и управления услугами социального характера» [11, с.53]; «Социальная политика предприятия – деятельность работодателей и менеджмента по реализации социальных прав и гарантий наёмных работников, согласованию социальных интересов» [14, с. 37]
Система мер	«Социальная политика организации – система мер, направленных на осуществление социальных программ, поддержания доходов, уровня жизни сотрудников, обеспечения занятости, поддержки и развития социальной сферы, предотвращения социальных конфликтов» [2]
Социальная среда организации	«Социальная политика предприятия – это социальная среда организации, теснейшим образом взаимосвязанная с технической и экономической сторонами ее функционирования, составляющая те материальные, общественные и духовно-нравственные условия, в которых работники трудятся, живут вместе со своими семьями и в которых происходят распределение и потребление благ, складываются реальные связи между личностями, находят выражения их морально-этические ценности» [15]
Совокупность мер, способов и механизмов	«Социальная политика – это совокупность мер, способов и механизмов, направленных на решение конкретных социальных проблем, проблем определенных социальных групп» [16, с. 56]

Источник / Source: Составлено автором по результатам анализа профильной литературы / compiled by the author based on the results of an analysis of specialized literature.

[28, с.346]: «Социальная политика предприятия – часть кадровой политики, включающая в себя все цели и мероприятия, связанные с добровольными социальными услугами организации». Принципиальное отличие авторской позиции касается содержательного аспекта – динамичного, ситуационно-гибкого, сопряженного с управлением трудовой мотивацией персонала, а, следовательно, не ограниченного рамками «добровольных социальных услуг организации».

С учетом акцентированных моментов автор считает правомерным следующее определение: «**Социальная политика организации** – это часть ее кадровой политики, сопряженная с управлением ситуационно-приоритетными индикаторами социально-экономической сферы, выступающая инструментом мотивации персонала и фактором повышения результативности деятельности организации».

Думается, что предложенное определение, адекватное динамично-меняющимся приоритетам социально-экономической сферы и современной направленности вектора исследований СПО, позволит примирить псевдодискутирующих представителей сущностно-конкретного и ситуационно-аспектного подходов к трактовке социальной политики организации, а, главное, сосредоточить усилия на решении реальных проблем методического и прикладного характера.

### СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ВАЖНЕЙШИЙ КОМПОНЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Сопоставление указанных дефиниций логично провести, опираясь на компиляционное определение, согласно которому [30, с.22]: «Кадровая

политика предприятия (организации) – многоаспектная социально-экономическая категория, по-разному, позиционируемая в зависимости от акцентируемых обстоятельств (как результирующее стратегическое (генеральное) направление в кадровой работе; сознательная, целенаправленная деятельность; система правил и норм; совокупность принципов, методов, форм, приоритетов и подходов, теоретических положений, официальных требований и практических мер), неотъемлемыми атрибутами которой выступают: согласованность с кадровой политикой государства и общей стратегией развития организации; нацеленность на создание высокопроизводительного, высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива, способного гибко реагировать на изменения во внешней и внутренней среде организации; ориентированность на получение экономического и социального эффектов при условии соблюдения действующего законодательства, нормативных актов и правилительственных решений».

Для обоснования степени совпадения (идентичности) СПО с параметрами кадровой политики организации (КПО) целесообразно использовать следующую символику:

ПС – полное совпадение;

ДС – достаточное совпадение;

ЧС – частичное (незначительное) совпадение;

НС – несовпадение.

Предложенный формат (табл. 2), предполагающий сравнение дефиниций «кадровая политика организации» и «социальная политика организации» по семи параметрам, безусловно, не идеален, но вместе с тем достаточен для аргументации утверждения о том, что СПО является весомой ча-

Сравнительный анализ кадровой и социальной политики организации / Comparative analysis of HR and social policies of the organization

Параметр / Parameter	Кадровая политика организации (КПО) / Personnel policy of the organization (PPO)	Социальная политика организации (СПО) / Social policy of the organization (SPO)	Степень совпадения / Degree of matching
1. Тип категории (дефиниции)	Социально-экономическая	Социально-экономическая	ПС
2. Объект воздействия	Персонал	Персонал и бывшие работники, вышедшие на пенсию	ДС
3. Субъект	Высшее руководство организации, формирующее кадровую политику, и служба управления персоналом, реализующая эту политику	Высшее руководство организации и профсоюзная организация, формирующее социальную политику, служба управления персоналом, реализующая эту политику	ДС
4. Ключевая цель	Получение наилучших экономических результатов (максимизация прибыли) за счет сближения интересов работников и организации	Получение наилучших экономических результатов (максимизация прибыли) за счет сближения интересов работников и организации	ПС
5. Основные показатели эффективности проводимой политики	Коэффициент текучести кадров; уровень удовлетворенности, проводимой политикой; уровень трудовой мотивации; уровень лояльности (к руководству и трудовому коллективу)	Коэффициент текучести кадров; уровень удовлетворенности, проводимой политикой; уровень трудовой мотивации; уровень лояльности (к руководству и трудовому коллективу)	ПС
6. Основные принципы разработки политики	Стратегическая направленность; комплексность; системность; последовательность; гибкость; экономическая обоснованность; научная обоснованность; законность	Стратегическая направленность; комплексность; системность; последовательность; гибкость; экономическая обоснованность; научная обоснованность; законность	ПС
7. Основные цели	Совершенствование системы управления персоналом; оптимизация кадрового потенциала; формирование и развитие системы мотивации и стимулирования труда; создание и развитие системы социальной защищенности персонала; формирование корпоративной культуры; создание благоприятного имиджа организации в глазах общественности; формирование приверженности (лояльности) персонала данной организации и др.	Создание и развитие системы социальной защищенности персонала и бывших работников организации; формирование и развитие системы мотивации и стимулирования труда; сокращение конфликтов; формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе; формирование корпоративной культуры; создание благоприятного имиджа организации в глазах общественности; формирование приверженности (лояльности) персонала данной организации и др.	ДС

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

стью КПО. Не случайно, во многих профильных публикациях, например [31, с.8], подчеркивается, что раздел «Социальная политика» является неотъемлемым компонентом документа «Кадровая политика», утверждаемого руководством организации.

В исследовании КПО значительное место отводится диагностике вида кадровой политики. В зависимости от уровня влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию могут быть выделены [31, с.12]: пассивная кадровая политика; реактивная кадровая политика; превентивная кадровая политика; активная кадровая политика (в том числе, рациональная и авантюристическая). В данном контексте закономерно возникает вопрос о типологизации социальной политики организации.

### МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДИАГНОСТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Основываясь на позиционировании СПО как части КПО, для обозначения видов кадровой и социальной политики организации логично использовать одни те же термины и их сущностно-содержательные аспекты. При этом атрибутами, например, активной (и кадровой, и социальной) политики будут выступать: наличие целевых ан-

тикризисных программ; постоянный мониторинг ситуации; возможность качественной диагностики кризисных явлений; достаточность всех видов ресурсов, требуемых для локализации кризисных явлений и др.

Выбирая классификацию КПО в качестве аналога для классификации СПО, следует учитывать отсутствие единства мнений ученых по видам кадровой политики организации, диагностируемым по доминантному признаку (по степени предвидения и упреждения возможных негативных процессов в кадровой сфере). Подтверждением является значительный разброс вариантов [30, с.30]: от двух видов КПО (пассивная и активная) до шести видов КПП (пассивная, реактивная, превентивная, рациональная, авантюристическая, активная). При этом во всех вариантах классификации неизменно присутствуют два «радикальных» вида – пассивная кадровая политика организации (условно символизирующая КПО со знаком «минус») и активная кадровая политика организации (соответственно, символизирующая КПО со знаком «плюс»). Именно этот фактор был положен в основу предложенной классификации [30, с.31], разделяющей кадровую политику организации на три вида:

- пассивную (П);
- активную (А);

Таблица 3 / Table 3

## Сравнительный анализ параметрических характеристик формальной и реальной социальной политики организации / Comparative analysis of parametric characteristics of formal and actual social policies of the organization

Сравнительные признаки / Comparative characteristics	Вид социальной политики организации (СПО) / Type of social policy of the organization (SPO)	
	Формальная / Formal	Реальная / Actual
1. Понимание руководством организации сущности и содержания СПО	Локальное (одностороннее) и нечеткое понимание, нередко приводящее к отождествлению СПО с похожими социально-экономическими категориями	Полное (комплексное, многоаспектное) и четкое понимание, выделяющее СПО из массива похожих социально-экономических категорий
2. Удовлетворенность персонала СПО	Низкая	Высокая
3. Наличие утвержденного в установленном порядке документа «Социальная политика организации»	Отсутствует	Имеется либо в качестве самостоятельного документа, либо в составе документа «Кадровая политика организации»
4. Наличие целевых антикризисных социальных программ	Отсутствуют	Имеются
5. Режим реагирования на проблемные ситуации в сфере СПО	Экстренно-спонтанный	Прогнозно-упреждающий
6. Анализ причин и возможных последствий возникающих проблемных ситуаций, в том числе конфликтов	Либо не проводится вообще, либо проводится поверхностно и формально, поскольку его результаты остаются без внимания руководства организации и не доводятся до персонала	Проводится детализированный анализ с использованием профильного методического инструментария (например, SWOT-анализа), результаты которого учитываются в практике управления СПО и доводятся до персонала
7. Наличие средств (ресурсов, инструментария) для диагностики социальных параметров и управления СПО	Либо полностью отсутствуют, либо имеются в недостаточном количестве и/или ненадлежащего качества	Имеются в достаточном количестве и должного качества
8. Наличие обоснованных программ развития и усовершенствования социальной политики организации (СПО)	Отсутствуют	Имеются (на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный периоды)
9. Наличие обоснованных прогнозов развития субъектов СПО	Отсутствуют	Имеются (на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный периоды)

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

– трансформационную (Т), позиционируемую в качестве промежуточной (переходной) между пассивной и активной.

Для обозначения социальной политики организации со знаком «плюс» допустимо использование, как аналога КПО (активная), так и новых эпитетов (прилагательных): реальная (то есть, неформальная) СПО; адекватная социальная политика организации; результативная СПО; удовлетворенная СПО и т.д. Соответственно, для обозначения социальной политики организации со знаком «минус» правомерно применить эпитеты: пассивная социальная политика организации (аналог КПО); формальная СПО; нерезультативная СПО; неудовлетворенная СПО и т.д.

Важным методическим фактором в диагностике социальной политики организации является уточнение параметров (критериев) двух ее радикальных видов (табл. 3), которые обозначим, как:

- 1) реальная (Р) социальная политика (СПО со знаком «плюс»);
- 2) формальная (Ф) социальная политика (СПО со знаком «минус»).

Согласно авторской позиции правомерно выделить следующие типы (виды) социальной политики организации:

1. Ф – формальную СПО.
2. П1 (dФ; Р) – промежуточную СПО первого типа, которой в большей степени присущи (то

есть, доминируют) признаки (критерии) формальной СПО, но уже имеются признаки реальной СПО.

3. П2 (Ф, Р или Р, Ф) – промежуточную СПО второго типа, для которой в равной степени характерны признаки формальной и реальной СПО.

4. П3 (dР; Ф) – промежуточную СПО третьего типа с явным доминированием критериев реальной и с незначительным присутствием признаков формальной социальной политики организации.

5. Р – реальную СПО.

*Информационную основу* представляемой методики диагностики вида социальной политики организации формируют материалы опросной статистики профильных респондентов. *Инструментом сбора* первичной информации служит специальная анкета (Опросник СПО), объединяющая ряд (как правило, 10-15) вопросов, на каждый из которых предлагается три варианта ответов, оцениваемых по трехбалльной шкале: а) 3 балла; б) 1 балл; в) 0 баллов.

Предлагаемый Опросник СПО включает 11 вопросов:

1. Социальная политика Вашей организации – это:

а) часть кадровой политики, сопряженная с управлением ситуационно-приоритетными индикаторами социально-экономической сферы, выступающая инструментом мотивации персонала и

фактором повышения результативности деятельности организации;

б) совокупность ощутимых дополнительных (то есть, сверхнормативных) выплат, льгот и услуг социального характера;

в) затрудняюсь ответить.

2. Социальная политика Вашей организации:

а) полностью осознана руководством и воспринята персоналом, сформулирована и документально оформлена (то есть, имеется утвержденный в установленном порядке документ «Социальная политика организации»);

б) в достаточной степени осознана руководством организации и воспринята персоналом, сформулирована, но документально не оформлена;

в) до конца не осознана руководством организации и не воспринята персоналом, не сформулирована.

3. Наличие у Вашей организации ресурсов (финансов, методического инструментария, квалифицированных специалистов), необходимых для диагностики и управления параметрами СПО:

а) имеются в необходимом объеме и должного качества;

б) имеются (либо/либо; и/и) в недостаточном объеме, невысокого качества;

в) отсутствуют.

4. Наличие у Вашей организации обоснованных программ развития и усовершенствования социальной политики организации (СПО):

а) имеются на среднесрочный (от года до 3 лет) и/или долгосрочный (более 3 лет) периоды;

б) имеются на краткосрочный (до 1 года) период;

в) отсутствуют.

5. Диагностика уровня трудовой мотивации персонала Вашей организации проводится:

а) регулярно и планомерно, в полном объеме;

б) периодически (как правило, по инициативе руководства организации), в полном объеме или выборочно;

в) вынужденно (например, по результатам кадрового аудита), в полном объеме или выборочно.

6. Диагностика удовлетворенности персонала Вашей организации, реализуемой социальной политикой (СПО) проводится:

а) систематически, планомерно, в полном объеме;

б) бессистемно, по инициативе руководства организации, в полном объеме или выборочно;

в) вынужденно (принудительно), в полном объеме или выборочно.

7. Результаты анализа причин и возможных последствий возникающих проблемных ситуаций, в том числе конфликтов, в Вашей организации:

а) регулярно доводятся до руководства и персонала организации;

б) регулярно доводятся до руководства и периодически до персонала;

в) периодически доводятся только до руководства организации.

8. Наличие у Вашей организации целевых антикризисных социальных программ:

а) имеется несколько обоснованных, адресно-целевых (по направлениям СПО) антикризисных программ;

б) имеется обоснованная целевая антикризисная социальная программа;

в) антикризисная социальная программа либо разработана формально, либо вовсе отсутствует.

9. Наличие у Вашей организации обоснованных прогнозов развития субъектов СПО:

а) имеются на среднесрочный (от года до 3 лет) и/или долгосрочный (более 3 лет) периоды;

б) имеются на краткосрочный (до 1 года) период;

в) отсутствуют.

10. Режим реагирования в Вашей организации на проблемные ситуации в сфере СПО:

а) прогнозно-упреждающий;

б) планомерно-нормализующий;

в) экстренно-спонтанный.

11. Анализ причин и возможных последствий возникающих проблемных ситуаций в Вашей организации:

а) проводится комплексный анализ с использованием профильного методического инструментария, результаты которого всегда учитываются в практике управления СПО;

б) проводится локальный (избирательный) анализ с использованием профильного методического инструментария, результаты которого не всегда учитываются в практике управления СПО;

в) либо не проводится вообще, либо проводится поверхностно и формально, поскольку его результаты не учитываются в практике управления СПО.

Для диагностики вида социальной политики организации (по сумме баллов, набранных в процессе целевого анкетирования с использованием Опросника СПО), предлагается Идентификатор (табл. 4).

Например, если средняя сумма баллов, выявленная по результатам анкетирования с использованием Опросника СПО (табл. 4), составит 25, то следует диагностировать промежуточный вид

Таблица 4 / Table 4

## Идентификатор вида социальной политики организации / SPO Type ID

Вопрос по Опроснику СПП / Question on the SPE Questionnaire	Варианты ответов, соответствующие виду СПП / Answer options corresponding to the type of SPE				
	формальная / formal	промежуточная 1, 2 и 3 типов / midline types 1, 2 and 3			реальная / actual
	СПП (Ф) / SPE (Ф)	СПП (dФ; P) / SPE (dФ; P)	СПП (Ф, P) / SPE (Ф, P)	СПП (dP; Ф) / SPE (dP; Ф)	СПП (P) / SPE (P)
№ 1	б; в	б; в	а; б	а	а
№ 2	в	б; в	б; в	б	а
№ 3	в	б	б	а	а
№ 4	в	в	б	б	а
№ 5	в	а; б	а; б	а; б	а
№ 6	в	б; в	б	а; б	а
№ 7	б; в	б; в	а; б	а; б	а; б
№ 8	в	б; в	б	а	а
№ 9	в	б	б	а; б	а
№ 10	в	в	б	б	а; б
№ 11	в	в	б	а	а
Сумма баллов	от 0 до 3	от 3 до 11	от 11 до 19	от 19 до 29	от 29 до 33
Уровень реализации социальной политики (У <sub>СПО</sub> )	от 0 до 0,09	от 0,09 до 0,33	от 0,33 до 0,58	от 0,58 до 0,88	от 0,88 до 1,00
	низкий уровень	уровень ниже среднего	средний уровень	уровень выше среднего	высокий уровень

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

СПО с доминированием параметров реальной социальной политики (dP; Ф).

Представляется, что предложенный подход к типологизации социальной политики организации сопряжен с оценкой степени реализации параметров СПО, которая неуклонно снижается при трансформации реальной СПО в формальную и, соответственно, увеличивается в противоположном направлении. На данном основании правомерно соотнести вид СПО с уровнем реализации параметров СПО, а, следовательно, с уровнем реализации самой социальной политики организации (У<sub>СПО</sub>):

- высокий У<sub>СПО</sub> (реальная социальная политика организации);

- уровень У<sub>СПО</sub> выше среднего (промежуточная социальная политика организации с явным доминированием критериев реальной СПО);

- средний У<sub>СПО</sub> (промежуточная социальная политика организации, для которой в равной степени характерны признаки формальной и реальной СПО);

- уровень У<sub>СПО</sub> ниже среднего (промежуточная социальная политика организации с доминированием критериев формальной СПО);

- низкий У<sub>СПО</sub> (формальная социальная политика организации).

Для количественной оценки уровня реализации социальной политики организации предлагается формула:

$$У_{СПО} = \frac{СБ_{СПО}}{МБ_{СПО}},$$

где СБ<sub>СПО</sub> – средняя балльная оценка вида социальной политики организации по Опроснику СПО;

МБ<sub>СПО</sub> – максимальная балльная оценка параметров социальной политики организации (суммарная оценка параметров реальной СПО, ассоциируемых в Опроснике СПО с вариантом ответа «а»).

Ориентируясь на Опросник СПО, включающий 11 вопросов и опирающийся на трехбалльную оценочную шкалу, не трудно подсчитать, что МБ<sub>СПО</sub> составит (3×11) 33 балла. Тогда, например, высокий уровень реализации СПО будет находиться в диапазоне от 0,88 до 1,00 (табл. 4).

Важнейшей составляющей диагностики социальной политики организации является оценка ее эффективности, проводимая по двум критериям, таким как:

1) достигнутый в анализируемом периоде уровень СПО (У<sup>АН</sup><sub>СПО</sub>), оцениваемый в контексте с обоснованным пороговым (минимально допустимым) уровнем (У<sup>ПОР</sup><sub>СПО</sub>);

2) выявленная тенденция изменения уровня развития СПО.

Представляется, что использование двух обозначенных критериев позволит оценить степень эффективности СПО, проранжировать ее все возможные уровни состояния (I ранг – лидер; IX ранг – аутсайдер), а также обосновать, опираясь на предложенную матрицу (табл. 5), потребность в реализации экстренных стабилизирующих рычагов (целевых управленческих воздействий):

- (-) – однозначно не требуется;
- (+) – может потребоваться;
- (++) – однозначно требуется.

Матрица ранжирования уровней состояния социальной политики организации / Ranking matrix by the level of the state of the organization's social policy

Тенденция изменения уровня социальной политики организации: / Trends in changes in the SPO level $\Delta U_{СПО} = U_{СПО}^{АН} - U_{СПО}^{Б}$	Уровень социальной политики организации / SPO level		
	успешный, если $U_{СПО}^{АН}$ существенно превышает $U_{СПО}^{ПОР}$ / successful, if $U_{СПО}^{АН}$ significantly exceeds $U_{СПО}^{ПОР}$	пороговый, если $U_{СПО}^{АН}$ незначительно превышает или равен $U_{СПО}^{ПОР}$ / threshold, if $U_{СПО}^{АН}$ slightly exceeds or equals $U_{СПО}^{ПОР}$	проблемный, если $U_{СПО}^{АН}$ меньше $U_{СПО}^{ПОР}$ / problematic, if $U_{СПО}^{АН}$ less than $U_{СПО}^{ПОР}$
положительная: $\Delta U_{СПО} > 0$	I ранг (-)	II ранг (-)	VII ранг (++)
отрицательная: $\Delta U_{СПО} < 0$	V ранг (+)	VI ранг (++)	IX ранг (++)
нейтральная: $\Delta U_{СПО} = 0$	III ранг (-)	IV ранг (+)	VIII ранг (++)

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Представляется, что социальная политика, получившая в результате диагностики I – III ранг эффективности в совокупности с выявленным видом СПО (реальная и/или промежуточная СПО с доминированием параметров реальной) являются основанием для позиционирования организации как социально ориентированной, способной привлечь самых квалифицированных работников и сформировать конкурентоспособный персонал.

### ВЫВОДЫ

В настоящее время, сопряженное с экономической неустойчивостью и диверсифицированными трансформационными процессами, существенно возрастает роль социальной привлекательности в обеспечении конкурентоспособности организации. По крайней мере, социологические опросы клиентов служб занятости последних 3–4 лет, однозначно свидетельствуют об их предпочтении трудоустроиться в социально-ориентированной организации. Подтверждением этому выступает вертикаль приоритетных критериев (социальное обеспечение, социальная защищенность, достойный уровень заработной платы, действенная система трудовой мотивации, стабильная занятость и т.д.), являющихся элементами социальной политики организации.

Справедливости ради необходимо отметить многолетний и неослабевающий интерес научной общественности к проблематике социальной политики вообще и к социальной политике организации (СПО), в частности. Последние исследования были преимущественно ориентированы на обоснование (уточнение) понятийного аппарата СПО, а также ее целей, задач, составляющих (элементов, направлений), ролей в обеспечении успешности различных социально-экономических процессов. К сожалению, практически без внимания ученых остались вопросы методического плана, связанные, в частности, с диагности-

кой различных параметров социальной политики организации. Возможно, одной из причин отставания «методической составляющей» исследования обозначенной проблематики, являлась многовариантность подходов к трактовке дефиниции «социальная политика организации» (от чрезмерно «узких» до необоснованно «расширенных»).

Теоретической основой выполненного исследования является определение социальной политики организации, сформулированное по результатам сущностно-содержательного анализа известных подходов к его трактовке.

Безусловно, социальная политика любой организации включает не только внутренние, но и внешние составляющие, отражающие вклад СПО в нормализацию социальных параметров региона (социальная инфраструктура, социальный климат, социальная стабильность и т.д.). Не умаляя роли внешней СПО, автор сосредоточил внимание на внутренней социальной политике организации, что не ограничивает научную новизну и теоретико-методическую значимость проведенного исследования.

Предложенный методический инструментарий включает три методики – диагностики вида СПО (включая разработку Опросника СПО и Идентификатора СПО), оценки уровня развития социальной политики организации, рейтинговой оценки благополучности СПО, которые позволяют де-факто подтвердить статус «социально ориентированная организация».

К сожалению, разработанный методический инструментарий диагностики СПО пока не прошел комплексную практическую апробацию. Между тем, успешное внедрение в практику персонал-менеджмента промышленных предприятий [30] его аналога (методического инструментария комплексной диагностики кадровой политики) ориентирует на положительные прогнозные ожидания.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Борзов А.В. Социальная политика предприятия и ее использование в управлении персоналом // *Молодой ученый*. 2022;19(414):170–172.
2. Кошелев Р.Е. Роль системы стимулирования персонала в социальной политике предприятия и управлении человеческими ресурсами // *Государственное управление. Электронный вестник*. 2006;(8):1–6.
3. Быковская Ю.В. Обоснование экономической сущности социальной политики в интересах экономической безопасности // *Экономический анализ: теория и практика*. 2015;39(438):44–55.
4. Козловская А.И., Мишук О.Н. Социальная политика предприятия как элемент деловой этики // *Научно-методический электронный журнал «Концепт»*. 2017;39:1961–1965.
5. Низова Л.М., Санникова Т.В. Социальная политика на корпоративном уровне // *Социальная политика и социальное партнерство*. 2017;(5/6):35–41.
6. Низова Л.М., Кузнецова М.М. Социальная политика на корпоративном уровне на примере ПАО «Вымпелком» // *Социальная политика и социальное партнерство*. 2019;(8):29–35.
7. Шаронов А. Эволюция социальной политики: тенденции и перспективы // *Общество и экономика*. 2000;(7).
8. Григорьева И.А. Социальная политика: основные понятия // *Журнал исследований социальной политики*. 2003;(1):29–44.
9. Константинова Л.В. К понятию «социальная политика» в современной общественной теории // *Управленческое консультирование*. 2005;(2):108–124.
10. Галаева Е., Кумар Ю. Современные тенденции эволюции социальной политики в странах ОЭСР // *Общество и экономика*. 2017;(7):89–105.
11. Нехода Е.В., Раковская В.С. Корпоративная социальная политика: концептуальные подходы к определению и оценке функционирования // *Вестник Томского государственного университета. Экономика*. 2011; 4(16):49–55.
12. Миляева Л.Г., Белоусов Д.А., Фомина С.А. К вопросу об уточнении понятийного аппарата инновационной сферы // *Российское предпринимательство*. 2007;7(1): 8–15.
13. Миляева Л., Федоркевич Д. К вопросу о трактовке понятия «кадровая политика организации» // *Человек и труд*. 2010;(10): С.68–69.
14. Усатый Н. Предприятие как субъект социальной политики // *Человек и труд*. 2008;(6):37–38.
15. Баранова Н.В. Вклад А.Я. Кибанова в развитие научного направления по управлению персоналом в России // *Human Progress*. 2018;(9):1–15.
16. Балюшина Ю.Л. Социальная политика: понятие и сущность // *Вестник Поморского университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки*. 2009;(6):56–59.
17. Волгин Н.А. Оплата труда – приоритет приоритетов экономической и социальной политики // *Социология власти*. 2010;(2): 27–38.
18. Поликарпова Т.И. О некоторых аспектах социальной политики в РФ // *Научный вестник Волгоградской академии государственной службы. Серия: Экономика*. 2011;1(5):67–71.
19. Костин А.Е. Корпоративная социальная ответственность: мировой опыт и концепция для России // *Стратегии России*. 2004;(2):63–69.
20. Бурджалов Ф. Социальная сфера предприятия: корпоративный вариант // *Труд за рубежом*. 2004;(1):95–112.
21. Никитина В.С., Испулова С.Н. Социальная политика на современном предприятии: основные направления // *Социальная политика и социальное партнерство*. 2021;(1):5–10.
22. Тонаканян А.А. Социальная политика предприятия как инструмент мотивации персонала // *Форум молодых ученых*. 2018;3-1(19):149–152.
23. Петрова Е.А., Кузнецова Н.В., Якушева А.И. Анализ влияния социальной политики предприятия на лояльность и мотивацию персонала нефтеперерабатывающего предприятия // *Вестник Забайкальского государственного университета*. 2018;(1):84–95.
24. Воронцов С.А. Социальная политика на предприятии как инструмент мотивации персонала // *Актуальные вопросы инновационного развития Арктического региона РФ: сборник материалов II Всероссийской научно-практической конференции (Северодвинск, 16–30 ноября 2020 года)*. Изд-во: Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова, 2021. С. 730–733.
25. Исакова В.А., Субботина Т.Н. Социальная политика организации как инструмент мотивации персонала: опыт ОАО «РЖД» // *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2022;(5-2).
26. Шаханов Д.С. Реализация эффективной кадровой и социальной политики в холдинге РЖД // *Железнодорожный транспорт*. 2011;(11):14–20.
27. Казанская Л.Ф., Потапова Т.Л., Бондарева Л.А. Система мотивации персонала при совершенствовании социально-кадровой политики на железнодорожном транспорте // *Известия Петербургского университета путей сообщения*. 2012;(4):166–174.
28. Карасева К.А. Соотношение кадровой и социальной политики организации в современных рыночных условиях // *Журнал Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки*. 2019;(1):7–13.
29. Миляева Л.Г., Федоркевич Д.Ю. Теоретико-методические и прикладные аспекты кадрового менеджмента организаций: монография. Новосибирск: «Сибирское университетское издательство», 2011.
30. Москвитина Н.В. Кадровая политика и кадровый аудит. Иркутск: Изд-во ИГУ, 2018.

## REFERENCES

1. Borzov A. V. Social policy of the enterprise and its use in personnel management. *Young Scientist*. 2022;19(414):170–172. (In Russ.).
2. Koshelev R.E. The role of the personnel incentive system in the social policy of the enterprise and human resources management. *State Management. Electronic Bulletin*. 2006;(8):1–6. (In Russ.).
3. Bykovskaya Y.V. Rationale of the economic essence of social policy in the interests of economic security. *Economic Analysis: Theory and Practice*. 2015;39(438):44–55. (In Russ.).
4. Kozlovskaya A. I. I., Mischuk O. N. Social policy of the enterprise as an element of business ethics. *Scientific and Methodological Electronic Journal "Concept"*. 2017;39:1961–1965. (In Russ.).
5. Nizova L.M., Sannikova T.V. Social policy at the corporate level. *Social Policy and Social Partnership*. 2017;(5/6):35–41. (In Russ.).
6. Nizova L.M., Kuznetsova M.M. Social policy at the corporate level on the example of PJSC "Vimpelcom". *Social Policy and Social Partnership*. 2019;(8):29–35. (In Russ.).
7. Sharonov A. Evolution of social policy: trends and prospects. *Society and Economy*. 2000;(7). (In Russ.).
8. Grigorieva I.A. Social policy: basic concepts. *Journal of Social Policy Research*. 2003;(1):29–44. (In Russ.).

9. Konstantinova L.V. Towards the concept of "social policy" in modern social theory. *Management Consulting*. 2005;(2):108-124. (In Russ.).
10. Galaeva E., Kumar Y. Modern trends in the evolution of social policy in OECD countries. *Society and Economy*. 2017;(7):89-105. (In Russ.).
11. Nekhoda E.V.; Rakovskaya V.S. Corporate social policy: conceptual approaches to the definition and assessment of functioning. *Bulletin of Tomsk State University. Economics*. 2011;4(16):49-55. (In Russ.).
12. Milyaeva L.G.; Belousov D.A.; Fomina S.A. Towards the issue of clarifying the conceptual apparatus of the innovation sphere (in Russian). *Russian Entrepreneurship*. 2007;7(1):8-13. (In Russ.).
13. Milyaeva L., Fedorkevich D. To the question about the interpretation of the concept "personnel policy of the organisation". *Man and Labour*. 2010;(10):68-69. (In Russ.).
14. Usatii N. Enterprise as a subject of the social policy (in Russian). *Man and Labour*. 2008;(6):37-38. (In Russ.).
15. Baranova N. V. Contribution of A. Y. Kibanov to the development of scientific direction on personnel management in Russia. *Human Progress*. 2018;(9):1-15. (In Russ.).
16. Balyushina Y. L. Social policy: concept and essence. *Vestnik of Pomorsky University. Series: Humanities and Social Sciences*. 2009;(6):56-59. (In Russ.).
17. Volgin N.A. Labour remuneration - priority of priorities of economic and social policy. *Sociology of Power*. 2010;(2):27-38. (In Russ.).
18. Polikarpova T.I. About some aspects of social policy in the Russian Federation. *Scientific Bulletin of Volgograd Academy of Public Service. Series: Economics*. 2011;1(5):67-71. (In Russ.).
19. Kostin A.E. Corporate Social Responsibility: World Experience and Concept for Russia. *Strategies of Russia*. 2004;(2):63-69. (In Russ.).
20. Burdzhilov F. Social sphere of the enterprise: Corporate variant. *Labour Abroad*. 2004;(1):95-112. (In Russ.).
21. Nikitina V.S., Ispulova S.N. Social policy at the modern enterprise: main directions. *Social Policy and Social Partnership*. 2021;(1):5-10. (In Russ.).
22. Tonakanyan A.A. Social policy of the enterprise as a tool for staff motivation. *Forum of Young Scientists*. 2018;3-1(19):149-152. (In Russ.).
23. Petrova E.A., Kuznetsova N.V., Yakusheva A.I. Analysis of the influence of the enterprise social policy on the loyalty and motivation of the personnel of the oil refining enterprise. *Bulletin of the Transbaikal State University*. 2018;(1):84-95. (In Russ.).
24. Vorontsov S.A. Social policy at the enterprise as a tool of personnel motivation. Actual issues of innovative development of the Arctic region of the Russian Federation: Proceedings of the II All-Russian scientific and practical conference (Severodvinsk, 16-30 November 2020). Publishing house: Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov. 2021. p. 730-733. (In Russ.).
25. Isakova V.A., Subbotina T.N. Social policy of the organisation as a tool for personnel motivation: The experience of JSC "Russian Railways". *Economics and Business: Theory and Practice*. 2022;(5-2). (In Russ.).
26. Shakhnov D.S. Realisation of the effective personnel and social policy in the Russian Railways holding. *Rail Transport*. 2011;(11):14-20. (In Russ.).
27. Kazanskaya L. F., Potapova T. L., Bondareva L. A. Personnel motivation system in the improvement of social and personnel policy on railway transport. *Izvestiya St. Petersburg University of Railway Transport*. 2012;(4):166-174. (In Russ.).
28. Karaseva K.A. The correlation of personnel and social policy of the organisation in modern market conditions. *Journal of Kemerovo State University Bulletin. Series: Political, Sociological and Economic Sciences*. 2019;(1):7-13. (In Russ.).
29. Milyaeva L.G., Fedorkevich D.Y. Theoretical and methodological and applied aspects of personnel management of organisations: A monograph. Novosibirsk: "Siberian University Publishing House"; 2011. (In Russ.).
30. Moskvitina N.V. Personnel policy and personnel audit. Irkutsk: Izd-vo IGU; 2018. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Лариса Григорьевна Милыева** – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики 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, Biysk Technological Institute (branch) of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education 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 have no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 19.01.2024; после рецензирования 05.02.2024, принята к публикации 07.02.2024.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 19.01.2024; revised on 05.02.2024 and accepted for publication on 07.02.2024.*

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-35-46

УДК 330.1; 331.5

JEL A12; J13

## ВНЕШНИЕ ЭФФЕКТЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

В.В. Мортиков

Луганский государственный университет им. В.Даля, Луганск, ЛНР, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Цель** исследования – определить наиболее значимые внешние эффекты или так называемые экстерналии в социально-трудовой сфере, оценить направления рыночного и институционального реагирования на них в России. **Объект** исследования – внешние эффекты, находящие свое выражение в социально-трудовых отношениях. В процессе работы применялись **методы** анализа и синтеза, индукции, дедукции. Основываясь на материалах актуальных публикаций, законодательстве РФ дается характеристика наиболее значимых внешних эффектов в социально-трудовых отношениях. Среди **результатов** исследования – выделение наиболее значимых экстерналий, проявляющихся в социально-трудовой сфере, их субъектов, сферы проявления, механизмов распространения. Сделаны **выводы** о целесообразности реагирования на внешние эффекты в социально-трудовой сфере со стороны государства, отдельных организаций. Предложена схема реакции организации на экстерналии с учетом целесообразности такого реагирования и использования для этого адекватных инструментов.

**Ключевые слова:** внешний эффект; экстерналия; социально-трудовая сфера; работник; работодатель; продуцент внешнего эффекта; механизм распространения эффекта, рыночная реакция на экстерналию; институциональное реагирование на внешний эффект; государственный бюджет.

**Для цитирования:** Мортиков В.В. Внешние эффекты в социально-трудовой сфере. *Социально-трудовые исследования*. 2024;54(1):35-46. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-35-46.

## ORIGINAL PAPER

## EXTERNAL EFFECTS IN THE SOCIAL AND LABOR SPHERE

V.V. Mortikov

Lugansk State University named after V. Dahl, Lugansk, LPR, Russia

## ABSTRACT

**The purpose** of the study is to determine the most significant external effects or so-called externalities in the social and labor sphere and to assess the directions of the market and institutional response to them in Russia. **The object** of the study is external effects that find their expression in social and labor relations. The research **methods** are analysis and synthesis, induction, and deduction. Based on materials from current publications, the legislation of the Russian Federation describes the most significant external effects on social and labor relations. Among the **research** results are the identification of the most significant externalities manifested in the social and labor sphere, their subjects, sphere of manifestation, and mechanisms of distribution. The study **concludes** the advisability of responding to external effects in the social and labor sphere on the part of the state and individual organizations. A scheme for the organization's response to externalities is proposed, taking into account the expediency of such a response and the use of adequate tools for this.

**Keywords:** external effect; externality; social and labor sphere; worker; employer; producer of external effect; mechanism of effect propagation, market reaction to externalities; institutional response to external effects; the state budget.

**For citation:** Mortikov V.V. External effects in the social and labor sphere. *Social and labor research*. 2024;54(1):35-46. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-35-46.

## ВВЕДЕНИЕ

Внешний эффект или экстерналия (external effect, side effect, spillover effect, externality)<sup>1</sup> возникает, когда производство, потребление товара, сделка по его покупке-продаже влияют на экономических субъектов, не имеющих отношения к производству, потреблению, процессу покупки-продажи данного товара. Внешние эффекты не находят полного отражения в рыночных ценах<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Понятия «экстерналия», «внешний эффект» в дальнейшем изложении будут использоваться как синонимы

<sup>2</sup> Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. – М., 1993, с.65.

Одним из первых понятие экономического внешнего эффекта появилось у английского неоклассика Альфреда Маршалла в связи с рассмотрением влияния, которое может оказать вступление новой фирмы в определенную сферу экономической деятельности [1]. Он утверждал: при условии, что все фирмы, функционирующие в этой сфере, одинаково эффективны, появление в ней еще одного предприятия способно привести к снижению средних издержек каждой

из фирм отрасли, включая и вновь пришедшую. Данное явление было названо внешней экономией. Существует также большое количество работ, посвященных различным экстерналиям, связанным с загрязнением окружающей среды, экологией [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8], сетевыми проблемами [9, 10], количественными смягчениями в политике ФРС после финансового кризиса 2007–2009 гг., поведением американской валюты как резервной на экономику и политику в других странах [11], аукционной деятельностью [12], повышением минимальной зарплаты [13], трансформацией системы здравоохранения в результате повышения пенсионного возраста во Франции [14].

Однако несмотря на большое число работ, посвященных внешним эффектам, возникающим в области социально-трудовых отношений, эти экстерналии остаются малоизученными и практически не учитываются при проведении государственной политики в этой сфере, а также при выстраивании бизнес-процессов на уровне отдельных организаций. Поскольку внешние эффекты связаны с появлением бенефициаров и проигравших в результате их воспроизводства, изменением социально-экономического положения отдельных лиц и социальных групп населения, а также потому, что они в той или иной степени затрагивают вопросы социальной справедливости, целесообразно выделить наиболее значимые из них, которые и явились предметом нашего исследования, в основные задачи которого входили:

- анализ возникновения, передаточного механизма экстерналий в социально-трудовой сфере;
- анализ показателей, отражающих существование, усиление/ослабление внешних эффектов;
- обоснование необходимости учета внешних эффектов в деятельности субъектов социально-трудовых отношений, реагирования на них, прежде всего институционального.

Формирование значительной части внешних эффектов в социально-трудовой сфере в РФ началось вместе со становлением рыночных отношений в 90-е годы прошлого столетия. К этому периоду относится появление рынка труда и государственной службы занятости, изменение роли профсоюзов, регулярный пересмотр МРОТ, другие институциональные изменения.

Следует выделить несколько основных объектов исследования внешних эффектов в социально-трудовой сфере:

- субъекты эффектов – стороны, продуцирующие эффекты и испытывающие на себе их воздействие;
- сфера проявления эффектов;
- механизмы, каналы передачи (трансмиссии, перелива) внешних эффектов;
- институциональное вмешательство в действие, регулирование эффектов.

К субъектам, продуцирующим эффекты в области социально-трудовых отношений и испытывающим их на себе, относятся: работники; работодатели, общество в целом.

Например, появление на соответствующем рынке труда специалистов (окончивших учебные заведения, из других отраслей, регионов, стран), может затрагивать интересы занятых работников, которые рискуют потерять в зарплате, испытывать трудности в продлении трудовых отношений с работодателями и т.д. Аналогичным образом появление и усиление позиций на рынке труда одних работодателей может продуцировать отрицательную экстерналию для других.

Что касается положительного внешнего эффекта, то, например, на фоне сложившегося дефицита кадров в РФ в последнее время, его субъектами-получателями неожиданно стали те категории работников, которыми ранее – в периоды относительно высокой безработицы – откровенно пренебрегали. Речь идет о молодых людях без опыта работы и лицах старше 45 лет, женщинах после декрета, инвалидах, россиянах, проживающих в других странах и ищущих варианты удаленной работы, самозанятых, специалистах, желающих работать по совместительству, работниках иностранных фирм, покинувших РФ и др.

Внешние эффекты в социально-трудовой сфере проявляются, как правило, в изменениях конкурентных позиций сторон трудовых отношений, оплате труда и других элементах трудовых издержек, человеческом капитале, балансе между досугом и работой и т.п.

#### ПЕРЕДАТОЧНЫЙ МЕХАНИЗМ ЭКСТЕРНАЛИЙ

Весьма важным для познания внешних эффектов является изучение их «передаточного механизма»: (трансмиссии, перелива), по которым осуществляется перенос влияния экстерналий, звеньев из которых состоит каждый канал. Самым простым, описанным в учебниках, является непосредственное влияние деятельности одного субъекта на положение другого, как в случае отравления автотранспортом атмосферы выхлопными газами. В других случаях канал передачи

внешнего эффекта может включать несколько звеньев.

На наш взгляд, наиболее значимым механизмом передачи внешних эффектов, имеющих отношение к социально-трудовой сфере, является рынок труда. Вот часто встречающаяся в мировой практике ситуация. Повышение минимальной зарплаты в одной стране приводит к сокращению спроса на труд и увеличению безработицы. Безработные пытаются найти работу в соседнем государстве, в результате там нарушается баланс спроса и предложения на рынке труда, понижается равновесная ставка оплаты, от чего выигрывают отдельные работодатели и проигрывают местные работники. Безработица, дефицит рабочей силы в одном регионе или отдельной стране при высокой мобильности трудовых ресурсов сказываются на ситуации с занятостью в других регионах и странах.

Особый тип экстерналий возникает в связи с соперничеством различных работодателей (государства и частнопредпринимательского сектора, теневого и легального, организаций различной отраслевой принадлежности и др.) на рынках рабочей силы.

Основным каналом перелива эффектов на рынке труда, выступает зарплата, однако далеко не все предприятия могут выдержать зарплатную гонку. Например, в результате опроса 3500 респондентов из России, проведенного сервисом «Работа.Ру» в 2023 г., выяснилось, что 40% из них готовы начать поиск новой работы при отказе руководства повысить заработную плату.<sup>3</sup>

Часть экстерналий в РФ связана одновременно с пространственным, внутриотраслевым и межотраслевым перемещением рабочей силы:

- из Средней Азии, Украины на протяжении последних 30 лет;
- переселением работников в регионы, где сконцентрированы военно-промышленные производства в 2022–2023 гг.

В июле 2023 г. на дефицит работников пожаловались 42% промышленных предприятий, опрошенных лабораторией конъюнктурных опросов Института экономической политики им. Гайдара (ИЭП). Внутри машиностроения происходит переток с предприятий, занятых гражданским производством, на предприятия военно-промышленного комплекса. Последние перетягивают на себя наиболее ценных специалистов. В машинострое-

нии 56% предприятий сообщили об увольнениях работников из-за их переезда.

Внутриотраслевые экстерналии в современной России дополняются межотраслевыми. Квалифицированные ИТ-специалисты сосредоточены сейчас в банковском секторе – здесь их деятельность оплачивается лучше всего. Банки часто располагают соответствующими средствами и могут себе позволить платить ИТ-работникам больше других. Трудовая деятельность в банковском секторе привлекательна для этой категории работников и вследствие подключения их к решению актуальных задач: разработке новейшего программного обеспечения, связанного, в частности, с кибербезопасностью.

Объектом сильной негативной экстерналии, связанной с усилением межотраслевой конкуренции между работодателями, является в настоящее время легкая промышленность: о нехватке работников здесь сообщают 80% предприятий. Это не удивительно: в той же торговле уровень зарплат, по Росстату, в 1,5–2 раза выше, чем на предприятиях легпрома. Не случайно лидером по планированию роста зарплат в 2023 г. стали именно эти предприятия.

Существуют различные сложности с заполнением рабочих мест: временные и более или менее постоянные, связанные и несвязанные с экстерналиями. Социально-трудовая среда, характеризующаяся дефицитом или излишком кадров, складывается во многом благодаря решениям работодателей и работников. Дефицит кадров в различных сегментах рынка труда сложился в РФ в результате многих причин, среди них внешние эффекты играют не последнюю роль. Экстерналии являются не только причиной возникновения нехватки кадров, но и питательной средой для их проявления. На фоне дефицита кадров, возникшего в России вследствие глубинных, в частности, демографических причин, эффекты перелива проявляются особенно резко. Когда в соответствующей нише рынка труда образуется нехватка работников нужной квалификации, их отток к работодателям, способным привлечь лучшими условиями занятости, создает серьезные проблемы для организаций, предлагающих рабочие места с недостаточным уровнем оплаты труда, худшими условиями труда.

Экстерналии, связанные с соперничеством работников, особенно в условиях дефицита кадров целесообразно учитывать в управленческой деятельности: тщательное изучение ситуации на рынке труда и формирование адекватного запро-

<sup>3</sup> Выгорание и низкая зарплата стала основными причинами россиян для увольнения, 3.11.2023. <https://www.audit-it.ru/news/finance/1089710.html> (дата обращения: 25.11.2023)

са на кадры с точки зрения возраста, пола, требований к опыту; бережное, внимательное отношение к соискателям; создание хороших условий труда, рыночная зарплата; работа над брендом работодателя, чтобы быть заметным на фоне тех, кто ищет аналогичных специалистов.

Важной предпосылкой появления внешних эффектов через рынок труда являются различия в силе экономических субъектов. Способностью к перенесению негативных воздействий своей деятельности на третью сторону, как правило, обладает более экономически сильный субъект. Например, если в небольшом городе, где предприятие активно принимает или сокращает персонал, это сказывается на ситуации на местном рынке труда, а, следовательно, и на кадровой политике других предприятий города. При появлении же более или менее крупного работодателя в таком городе остальным предприятиям для того, чтобы удержать кадры нередко приходится идти на дополнительные затраты.

Влияние на изменение среды решений субъектов социально-трудовых отношений зависит от типа рынка труда: в условиях монополии, монополии, олигополии, монополистической и монополистической конкуренции, близких к ним ситуациях одни игроки рынка безусловно оказывают влияние на положение других, чего не скажешь о решениях субъектов рынка в условиях совершенной конкуренции или близкой к ней: влияние решения работодателя о найме, увольнении, изменении зарплаты на соответствующий рынок труда в этой ситуации близко к нулю. Однако бывают и исключения, поскольку даже в условиях совершенной конкуренции поведение значительного количества рыночных субъектов может затрагивать интересы остальных субъектов рынка, как это происходит в результате отъезда из страны значительного количества ИТ-специалистов.

Важным каналом перелива внешних эффектов, сказывающихся на социальной-трудовой сфере, выступает внешняя торговля [15]. Экономический рост, рост занятости и доходов населения в одних странах через спрос на импортные товары положительно влияет на динамику рабочих мест в странах-экспортерах этих товаров. Импортозамещение по ряду товарных групп в странах импортерах сокращает значение этого канала перелива для занятости стран-экспортеров.

Россия выступает и как экспортер и как импортер товаров и услуг, поэтому мировая экономическая динамика, санкции через внешнюю торговлю оказывают на занятость в стране до-

статочно сильное влияние. Несмотря на санкции как импортер Россия является достаточно значимым источником положительных экстерналий для социально-трудовой сферы отдельных стран Евразии. Активный импорт из азиатских и африканских стран поддерживает в них занятость в самых различных отраслях экономики. Экспорт в Индию, Китай в 2022–2023 гг. в определенной степени позволил сохранить рабочие места в топливно-энергетическом секторе РФ.

При проведении политики импортозамещения в различные периоды времени РФ ставило во главу угла такие цели, как стимулирование развития национальной экономики, экономическая обоснованность, технологический суверенитет. Каждый из данных акцентов в экономической политике сопровождается тем или иным влиянием на занятость в РФ. К числу нормативных правовых актов, нацеленных на импортозамещение, относятся, в частности, постановление Правительства от 16.09.2016 № 925, установившее приоритет отечественных товаров, работ или услуг перед иностранными при осуществлении закупок и постановление Правительства от 30.04.2020 № 616, устанавливающее запрет на допуск иностранных промтоваров (за исключением производимых в странах – членах Евразийского экономического союза) в целях проведения закупок для государственных нужд. Реализация этих документов способствует воспроизводству рабочих мест на российских предприятиях. Процесс активного импортозамещения (после ухода с нашего рынка зарубежных разработчиков, включая Microsoft, Adobe, Oracle) идет и в области программного обеспечения, что предъявляет повышенный спрос на профильных специалистов<sup>4</sup>.

Происходящая в мире борьба между территориями, странами за получение положительных и нейтрализации отрицательных экстерналий, связанных с внешней торговлей, ведется, в частности, и за влияние на ситуацию с занятостью. Используются тарифные и нетарифные регуляторы экспорта и импорта. В РФ экспортерам предоставляются компенсационные выплаты в целях частичного возмещения фактических затрат по различным направлениям экспортной деятельности, понесенных в текущем финансовом году. Компенсация затрат может быть предоставлена на различные виды деятельности: на регистра-

<sup>4</sup> Российским ИТ-шникам платят почти миллион в месяц, лишь бы не уехали: зарплаты в отрасли рекордно выросли. <https://www.audit-it.ru/news/finance/1089696.html>

цию объектов интеллектуальной собственности за рубежом, сертификацию российской продукции и т.п. Список предоставляемых компенсационных выплат обновляется ежегодно.

Пространственное, включая, международное движение капитала является еще одним каналом передачи экстерналий. Решения о переносе бизнеса из одной страны в другую, принимаемые резидентами страны А под влиянием различных факторов, оказывает влияние на занятость, соотношение сил работодателей и работников в странах Б (притока) и В (оттока) предпринимательского капитала. Решение об уходе иностранного автомобилестроительного бизнеса в 2022 г. из Калужской и Калининградской областей вызвало ухудшение условий занятости в этих регионах.

Через ставку процента, другие факторы крупные игроки на рынке капитала могут влиять на миграцию капитала и занятости. Отток капитала в форме инвестиций из страны – это отток рабочих мест, зарплат, налоговых поступлений в пользу страны, куда направляется капитал. В результате политики высоких процентных ставок с целью финансирования дефицита госбюджета США время от времени стимулирует отток капиталов из других стран. Таким образом происходит пространственное перемещение спроса, в том числе и на рабочую силу в пользу США, которая перекладывает издержки противодействия безработице на другие страны.

Практика «оттягивания» высококомобильных работников из других стран (регионов) присуща и другим странам (регионам) с высокой инвестиционной активностью. Для повышения мобильности трудовых ресурсов власти этих государств (регионов) активно инвестируют в строительство и обустройство дорог, развитие пассажирских перевозок, жилищное строительство.

### ВИДЫ ЭКСТЕРНАЛИЙ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Одной из научных задач является систематизация внешних эффектов в социально-трудовой сфере. На наш взгляд, существует, по крайней мере, 2 признака, в соответствии с которыми можно классифицировать такие внешние эффекты: сфера их проявления и субъектный состав продуцирующих и (испытывающих влияние) эффектов.

Значительная часть внешних эффектов в социально-трудовых отношениях возникает в связи с влиянием одних работников в трудовых коллективах на других [16].

Каждый наемный специалист в процессе трудовой деятельности вступает во взаимодействие с другими сотрудниками, обусловленное сугубо производственно-технологическими задачами. При этом он может испытывать положительное или отрицательное влияние поведения или деятельности сотрудников, с которыми он контактирует. Обмен идеями между представителями творческих профессий способствует возникновению внешних эффектов, названных Р. Лукасом экстерналиями творческих профессий [17].

Существенную роль в возникновении положительных/отрицательных экстерналий в трудовой среде играет приверженность работников принятой в той или иной стране трудовой этике. К числу отрицательных экстерналий, например, имевших место внутри сельских общин в дореволюционной России, относились лень и небрежность в производстве работ, пьянство, неисполнение крестьянами заключенных с ними соглашений и др. Трудовая этика, предполагающая более дисциплинированное отношение к работе, сопровождается, как правило, распространением преимущественно положительных экстерналий<sup>5</sup>.

Очевидно, что при заключении трудового соглашения и определении оплаты труда специалиста невозможно заранее предусмотреть все возможные внешние эффекты работы с ним. Однако это не исключает необходимости прогнозирования данных эффектов при отборе и найме персонала. Институционализация внешних эффектов в рамках трудового коллектива может происходить следующим образом: работник, который с морально-психологической, профессиональной сторон является распространителем положительных экстерналий может получать надбавку к зарплате за «бонусные» умения и навыки.

Необходимо заметить, что действие данных экстерналий следует рассматривать в краткосрочном и долговременном аспектах. Эффект на других работников со стороны принятого специалиста может проявиться только через продолжительный период времени.

Экстерналии, возникающие по линии «человек-человек», связаны, в частности, со здоровьем людей, на которое влияют как позитивные, так и негативные внешние эффекты, обусловленные:

- эффектом примера. Одни люди перенимают у других разные модели поведения, которые обуславливают либо ухудшение здоровья (курение, переизбыток, злоупотребление спиртом

<sup>5</sup> Миронов Б.Н. Отношение к труду в дореволюционной России. <https://pandia.ru/text/77/452/19394.php>

ными напитками), либо его сохранение, улучшение (занятие спортом, отказ от вредных привычек);

- распространением инфекционных болезней [18]. Важными практическими вопросами являются:
- кому: пациенту или лечебному учреждению предоставлять деньги на лечение болезни, связанной с экстерналиями;
- какие формы организации и финансирования здравоохранения отвечают задаче фиксации, стимулирования позитивных экстерналий и противодействию негативных в этой сфере.

Скажем, в системе обязательного медицинского страхования приоритеты отдаются финансированию профилактики и лечения инфекционных заболеваний (туберкулез, гепатит, СПИД). Работников обязуют регулярно проходить флюорографическое обследование грудной клетки.

Важно установить каждому заболеванию степень (ранг) генерации негативных внешних эффектов, поскольку без такого ранжирования у страны может возникнуть нехватка средств на содержание в стационарных условиях инфекционных больных. Дело в том, что, например, больных дизентерией, сальмонеллезом, вирусными гепатитами в домашних условиях не лечат, их, как правило, изолируют и лечат в больнице.

К формам участия государства в поддержке положительных и нейтрализации негативных экстерналий можно отнести: частичную компенсацию стоимости лечения; предоставление бесплатного лечения, права не платить за лекарства. Предоставление бесплатных лекарств даже не нефекционным больным, диабетикам, к примеру, порождает положительную экстерналию.

К числу институциональных регуляторов эффектов, связанных с инфекционными заболеваниями, относится п.81 ст.217 НК РФ в соответствии с которым от налогообложения (НДФЛ) освобождаются доходы в виде выплат стимулирующего характера за выполнение особо важных работ, особые условия труда и дополнительную нагрузку лицам, участвующим в выявлении, предупреждении и устранении последствий распространения новой коронавирусной инфекции.

Понятно, что не только внешние эффекты определяют приоритеты и формы бюджетного финансирования здравоохранения, формы вмешательства государства в профилактику, лечение болезней. В случае поддержки онкологических центров – это обеспечение социальной справедливости, равенства людей в доступе к дорогостоя-

щему лечению независимо от наличия у него денежных средств.

Экстерналии, обусловленные конкуренцией за привлекательные рабочие места – достаточно распространенное явление. Качественная занятость – ограниченное благо. Поэтому внешние эффекты, связанные с вытеснением одних работников, соискателей рабочих мест другими – объективный процесс. Такое вытеснение может быть ценовым (через относительно невысокие зарплаты квалифицированных специалистов) и неценовым. В последнем случае вступают в действие неценовые факторы соперничества за рабочие места: опыт, специфические компетенции, блат, административное давление.

В одних сегментах рынка труда напряженность, обусловленная соперничеством и вытеснением, достаточно высока. В иных – она умеренна. Как правило, весьма умеренным является соперничество в тех сегментах рынка труда, где уровень дохода невысок. Практически нет конкуренции, а, соответственно, и экстерналий, связанных с ней, среди инженерно-технического персонала, учителей средних школ в небольших городах, специалистов сельского хозяйства.

Значительная часть экстерналий, возникающая в сфере образовательной деятельности, связана с образованием населения. Рыночный спрос на образовательные услуги, который предъявляется их индивидуальными покупателями и зависит от полученной ими пользы не отражает всех выгод, которые имеет общество от образовательной деятельности во всех ее формах. Речь идет о положительном внешнем эффекте, связанным с более образованным населением, который ощущает все общество в целом. Поэтому многие страны в той или иной степени, в той или иной форме, учитывая величину положительных эффектов, генерируемых тем или иным видом обучения, предоставляют бесплатное обучение, финансируя его из бюджета.

Одним из институтов, оказывающим влияние на усиление данных эффектов является п.1 ст.217 НК РФ в соответствии с которым от налогообложения (НДФЛ) освобождаются компенсационные выплаты, связанные с возмещением расходов на повышение профессионального уровня работников.

Еще одной нормой, которой государство признает наличие внешнего эффекта, связанного с обучением, сочетанием работы и обучения, является Федеральный закон № 185-ФЗ в ред. от 02.07.2013. В соответствии с ним работникам, направленным

на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для: прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней).

Планируя выдать разрешение на открытие нового учебного заведения или специальности, государству следует учитывать экстерналии, которые могут появиться в результате переполнения соответствующих рынков труда, поскольку в настоящее время ослабла связь между образованием и потребностями экономики, рынка труда. У руководителей вузов и иных функционеров из сферы высшего образования разговоры по поводу чрезмерного количества специалистов, которых они готовят, вызывают возражения: даже в том случае, если специфический человеческий капитал человека, получившего высшее образование, не используется, такой человек – источник позитивных экстерналий. Однако эта позиция уязвима для критики. Во-первых, невостребованные по полученной в учебном заведении специальности, вполне естественно, не могут генерировать позитивных внешних эффектов как профессионалы. Во-вторых, человек с избыточным для определенного рабочего места человеческим капиталом (чересчур умный для данной работы) если и остается работать, быстро теряет данный капитал, то есть инвестиции, вложенные в него в данном случае не окупаются. Если же специалист, работая не на своем рабочем месте, постоянно ищет новую работу, более соответствующую его способностям, то потери несет предприятие, где он трудится. В третьих, оказавшись без работы вообще или без работы по специальности люди чаще болеют, негативно относятся к своему окружению. Структурная безработица – одна из причин недовольства людей своим социальным статусом, семейных проблем, нарушения закона.

Иначе говоря, человеческий капитал, который не находит себе применения в профессиональной сфере, скорее порождает негативные, чем позитивные внешние эффекты. Если люди получают

образование, которое не используется либо почти не используется в дальнейшей жизни, общественные затраты, связанные с инвестированием в это образование, чаще всего превышают частные издержки.

Существует еще одна группа внешних эффектов, возникающих на рынке образования. Выход на арену новых учебных заведений влечет за собой вытеснение уже существующих заведений через цены на обучение, качество образования или сигналы об этом качестве. С сокращением количества абитуриентов в последние 10 лет экстерналии, обусловленные вытеснением одних учебных заведений, факультетов, кафедр, а также специальностей другими становятся более ощутимыми. Конкуренция в сфере образовательных услуг усложняется из-за объективных трудностей: покупателю образовательных услуг часто сложно отличить качественное образование от некачественного. Поэтому нередко вытеснение происходит в виде ценовой конкуренции: недорогое образование вытесняет более дорогое.

Определенная часть внешних эффектов в социально-трудовой сфере опосредуется государственным бюджетом, его доходной и расходной частями. Все общество, налогоплательщики испытывают на себе негативную экстерналию при сокращении персонала работодателями. Уволенные перестают быть полноценными налогоплательщиками, значительная часть из них переходит в разряд получателей общественных средств. Таким образом, физические и юридические лица вынуждены нести дополнительное налоговое бремя в результате увольнений, в первую очередь, массовых.

Во многих странах, включая и РФ, есть регуляторы, учитывающие внешние эффекты, которые выпадают на долю всего общества, людей вследствие увольнений. Это, прежде всего законодательство, направленное на защиту занятости (обязательство уведомить работника о сокращении численности или штата, выплата выходного пособия и средней зарплаты на время трудоустройства др.) [19]. Кроме того в соответствии с п.1 ст.217 НК РФ освобождаются от налогообложения (НДФЛ) доходы физических лиц, которые они получают в связи с увольнением.

#### ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ ВЛИЯНИЕ НА ЭКСТЕРНАЛИИ И ИХ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Существуют две реакции на экстерналии: рыночная и институциональная. Первая, как уже говорилось, заключается, например, в изменении

зарплаты работников под влиянием вступления на соответствующий рынок труда новых соискателей рабочих мест или работодателей.

В ряде случаев возникает необходимость в институциональном вмешательстве в экстерналии в социально-трудовой сфере [20, 21]. Основным субъектом институционального воздействия на экстерналии является государство, которое оказывает влияние на:

- процессы создания/ликвидации, усиления/ослабления эффекта. Скажем, институтами, препятствующими появлению неплательщиков налогов являются различные санкции за неуплату: ограничение выезда за границу, арест счетов, распродажа имущества (ст. 122 НК РФ). За ряд налоговых преступлений, предусмотрена уголовная ответственность в соответствии со ст. 198–199.4 УК РФ;
- процесс его передачи, как в случае нормативного регулирования экспорта, импортозамещения.

Внешние эффекты в социально-трудовой сфере целесообразно учитывать, в частности, при конкурсном распределении бюджетных средств на инвестиционные проекты. Одним из первых документов РФ, регламентирующих порядок финансирования инвестиционных проектов, стали «Методические рекомендации о порядке организации и проведения конкурсов по размещению централизованных инвестиционных ресурсов» (начали действовать с 1 января 1995 г.). При оценке бизнес-планов, представляемых претендентами на финансирование, предполагаемый вклад каждого из участников конкурса в создание занятости играет важную роль в выборе из них победителя. При этом следует обращать внимание не только на прямой эффект, но и на мультипликатор инвестиций [22]. В последнее время, учитывая активный переход к импортозамещению, каждый рубль бюджетных средств способен вызвать более широкое распространение позитивных эффектов в виде сохранения и создания качественных рабочих мест.

Важное значение для появления и длительности существования экстерналии в социально-трудовых отношениях имеет уровень мобильности рабочей силы. Скажем отъезд из постсоветских государств за рубеж квалифицированных специалистов в области здравоохранения, образования, науки, инженерно-технических работников (менее мобильных, например, чем айтишники) становится безвозвратным для многих профессионалов, занятых в этих сферах.

Этот факт имеет важное значение для институционального регулирования пространственного перемещения кадров. Если сегодня ИТ-специалист выехал в другую страну из-за различных рисков, то завтра, при создании ему безопасных условий деятельности, он легко может вернуться. То же относится и к многим представителям массовых профессий: создание благоприятных условий занятости в результате улучшения инвестиционного климата в стране способствует возвращению многих профессионалов на прежние места. Что касается врачей, преподавателей, инженеров, ученых, то наработанный в новых условиях специфический человеческий капитал зачастую делает их обратное возвращение проблематичным.

Субъектам хозяйственной деятельности, политическому руководству страны необходимо отслеживать и прогнозировать появление экстерналии для своевременного реагирования. Для этого, как мы считаем, существует ряд показателей, прямо или косвенно свидетельствующих о возможности возникновения, направленности и силе внешних эффектов в социально-трудовых отношениях.

Это, прежде всего уровень безработицы, который во многом свидетельствует о конкуренции и силе экстерналии на рынке труда, как на стороне работодателей, так и соискателей рабочих мест. Сокращение безработицы с 5,8% в 2020 г. до 2,9% в 2023 г. свидетельствует о трансформации рынка труда с рынка покупателя в рынок продавца рабочей силы.

Одним из показателей, фиксирующих соотношение предложения и спроса на отдельных рынках труда, а, следовательно, и изменение силы внешних эффектов на этих рынках, является hh индекс – отношение количества резюме к количеству вакансий. При снижении индекса и росте кадрового дефицита обостряется конкуренция за работников с соответствующими эффектами перелива.

Во время острой фазы пандемии hh.индекс подскочил до 8,2 пункта, в начале 2022 г. снизился до 5,9 пункта, а уже к марту 2023 г. – до 4,6 пункта. То есть в среднем на одну вакансию в России на сегодняшний день приходится 4,6 резюме. При этом приемлемым уровнем конкуренции на рынке труда считается показатель hh.индекса, равный 5–7 пунктам. Более низкие значения индекса говорят о ситуации дефицита кадров.

При этом анализ индекса по различным сегментам рынка труда свидетельствует о том, что структура повышенного спроса на российском

рынке труда, а, соответственно, и структура основных внешних эффектов неоднородна. Больше всего работодатели заинтересованы в привлечении массового персонала: курьеров, продавцов, водителей и др., а также представителей рабочих профессий. В сумме это 74% от всех вакансий на hh.ru

Еще один индикатор усиления-ослабления внешних эффектов – «средний срок привлечения кандидатов». По некоторым данным этот срок, в 2022 г. по сравнению с 2021 г. вырос в 1,5 раза вне зависимости от размера компании<sup>6</sup>.

Косвенным свидетельством усиления-ослабления конкуренции на рынке труда/рынке рабочих мест и проявления соответствующих внешних эффектов является динамика зарплат. Быстрый и существенный рост зарплат свидетельствует о дефиците соответствующих специалистов и негативном воздействии этого обстоятельства на финансовое положение некоторых работодателей. Например, в организациях, использующих труд ИТ-специалистов, уровень их средней зарплаты по итогам первых девяти месяцев 2023 г. вырос на 10-15% по сравнению с прошлым годом<sup>7</sup>.

Можно дать довольно точную оценку занятости, возникающей в результате того или иного инвестиционного проекта или потерь, которые несет общество в результате распространения инфекции. Однако на пути количественного измерения большинства внешних эффектов в социально-трудовой области существует много препятствий. Это касается, скажем, случая оценки влияния отдельных работников на морально-психологический климат в коллективе. Задача специалистов – разработка методик, позволяющих измерять силу воздействия экстерналий на социально-трудовую сферу для адекватного институционального реагирования на них.

Институциональное регулирование внешних эффектов осуществляется в основном государством и отдельными организациями в форме продуцирования различных нормативных актов. В соответствующих нормах указаний на экстерналии, как правило, нет. Это может мешать системе институционального регулирования внешних эффектов в которой время от времени повсюду пустоты, требующие заполнения.

В целом можно сказать, что рыночные и институциональные регуляторы экстерналий активно взаимодействуют. Установление МРОТ не дает

<sup>6</sup> <https://rostov.hh.ru/article/31520>

<sup>7</sup> Российским ИТ-шникам платят почти миллион в месяц, лишь бы не уехали: зарплаты в отрасли рекордно выросли. <https://www.audit-it.ru/news/finance/1089696.html>

упасть зарплате ниже установленного законом уровня даже при значительном усилении конкуренции за рабочие места. Соотношение между рыночными и институциональными регуляторами внешних эффектов в каждой стране, в каждый исторический период времени различается. Это зависит от традиций государственного вмешательства в экономические процессы, значимости эффектов для общества, организаций, отдельных индивидов, возможностей влияния на экстерналии.

Более или менее полная характеристика внешних эффектов в социально-трудовых отношениях сгруппирована и представлена в *табл. 1*.

Думается, субъектам социально-трудовых отношений имеет смысл учитывать внешние эффекты в своем поведении. Алгоритм учета внешнего эффекта в поведении данных субъектов может состоять из следующих этапов:

- осознание существования эффекта/эффектов, определение продуцентов и реципиентов эффекта;
- количественная оценка эффекта;
- определение целесообразности реагирования на эффект с учетом его значимости, экономических, материально-технических и иных возможностей субъекта;
- определение форм реагирования на эффект с учетом значимости/возможностей реагирования;
- изменение поведения субъекта социально-трудовых отношений в соответствии с принятым в результате прохождения предшествующих этапов решением.

В *табл. 2* приводится условный пример организации, одной из целей которой является выработка действенных мероприятий по учету внешних эффектов в социально-трудовой сфере и реагирования на них.

Целесообразность освобождения от работника, отрицательно влияющего на морально-психологическую обстановку в коллективе определяется, тем, насколько значим специалист для организации, насколько быстро ему можно найти замену, законодательством, регулирующим увольнения и др. Возможность влияния на экстерналию в данном случае зависит от способности организации предоставить ему условия для автономной работы.

Стоимостная, денежная оценка внешнего эффекта от работника, отрицательно влияющего на морально-психологическую обстановку в коллективе, может определяться:

Таблица 1 / Table 1

Характеристика внешних эффектов в социально-трудовых отношениях / Characteristics of external effects in social and labor relations

Субъекты внешних эффектов / Subjects of external effects	Сфера проявления эффектов / Sphere of manifestation of effects	Механизм перелива эффектов / Mechanism of spillover effects	Институциональное вмешательство, регулирование / Institutional intervention, regulation
Человек-человек	Здравоохранение, здоровье людей, заболеваемость	Эффект примера, распространение инфекционных болезней.	Компенсация стоимости лечения, лекарств за счет средств госбюджета, льготы по НДФЛ
Работник-работник	Трудовая деятельность внутри коллектива	Через изменение морально-психологического, творческого климата	Прогнозирование, учет экстерналий при определении оплаты труда, иных кадровых решениях руководства
Соискатель рабочего места-соискатель рабочего места	Качественная занятость	Конкуренция за рабочие места, в том числе и ценовая	«Связи», протекция при трудоустройстве
Человек-общество-человек	Образовательная деятельность	Через изменение образовательного уровня населения, его социального поведения	Бюджетное финансирование бесплатного обучения, льготы по НДФЛ
Учебные заведения	Образовательная деятельность	Конкуренция за абитуриентов	Лицензирование образовательной деятельности, приоритетная господдержка отдельных вузов
Работодатель-работодатель	Рынок труда	Конкуренция за работников (внутриотраслевая, межотраслевая)	Обеспечение более высоких зарплаток в целевых сегментах экономики
Страна-страна, регион-регион	Занятость в стране, соотношение сил работодателей и работников	Через пространственные миграцию рабочей силы, торговлю, движение капитала	Компенсационные выплаты экспортерам; тарифные и нетарифные регуляторы внешней торговли
Государство-организация-получатель инвестиционных средств	Инвестиции в создание рабочих мест	Конкуренция за инвестиционные ресурсы между потенциальными инвесторами	Конкурсное распределение средств на инвестиционные проекты с учетом положительного воздействия на занятость
Работодатель-все общество	Занятость населения	Издержки, которые несут налогоплательщики в результате увольнений	Законодательство по защите занятости
Задолжники по уплате налогов-все общество	Потребление общественных благ	Безбилетники, пользуясь общественными благами, не участвуют в финансировании их создания	Санкции за неуплату налогов: ограничение выезда за границу, арест счетов, распродажа имущества

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Таблица 2 / Table 2

Возможный перечень значимых для организации внешних эффектов и реагирование на них / Possible list of external effects significant for the organization and response to them

Характеристика эффекта / Effect characterization	Целесообразность влияния на эффект для его устранения/появления, ослабления/усиления / The feasibility of influencing the effect to eliminate/appear, weaken/strengthen it	Возможность, инструменты влияния на эффект для устранения/появления, ослабления/усиления его самого и результатов его действия / Possibility, tools influencing the effect to eliminate/appear, weaken/strengthen it, and its results
1. Ухудшение морально-психологического климата в результате появления в организации «конфликтного» работника	Имеет смысл реагировать, степень и формы реакции зависят от заменимости сотрудника, издержек увольнения	Оставление «конфликтного» работника в организации и его изоляция от других работников коллектива; увольнение
2. Улучшение производственно-финансовых показателей организации в результате изменения в условиях торговли с другими странами	Эффект не зависит от усилий организации, она лишь пассивно воспринимает его действие	Есть возможность направить часть дополнительной выручки на найм новых работников, повышение оплаты сотрудникам для их удержания
3. Возникновение острого дефицита кадров в результате появления на рынке труда новых работодателей	Если наша организация является крупным, финансово успешным работодателем, можно вступить в конкуренцию за дефицитных специалистов	В случае наличия соответствующих ресурсов можно привлечь/удержать кадры повысив зарплату, улучшив условия труда и др.

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

- потерями рабочего времени, падением производительности контактирующих с проблемным работником сотрудников;
- издержками, связанными с автономизацией такого сотрудника, если без него нельзя обойтись;
- издержками, связанными с увольнением проблемного работника и наймом замены ему.

По такой же схеме рассматриваются два других эффекта, с которыми может столкнуться ваша организация:

- улучшение производственно-финансовых показателей организации в результате изменения в условиях торговли с другими странами;
- возникновение дефицита кадров в результате появления на рынке труда новых работодателей.

В каждом конкретном случае перечень, количество значимых для организации существующих и прогнозируемых внешних эффектов может различаться. Будут различаться и реакции организаций на эффекты.

## ВЫВОДЫ

Внешние эффекты в социально-трудовой сфере проявляют себя через среду функционирования организаций и государств. Социально-трудовая среда, характеризующаяся чрезмерными избытком или недостатком кадров, – это во многом результат решений большого количества субъектов рынка труда, продуцирующих соответствующие экстерналии. Выделены субъекты-получатели положительной экстерналии в результате сложившегося в экономике РФ дефицита кадров.

Для оценки внешних эффектов и адекватного институционального реагирования на них необходимо определять в каждом конкретном случае всех продуцентов и получателей эффектов, характер, силу влияния, целесообразность и возможности реагирования на них.

Выделенные и охарактеризованные нами наиболее значимые экстерналии в социально-трудовой сфере необходимо учитывать:

- соискателям рабочих мест, работникам в их поведении при поиске вакансий, требованиях к содержанию, условиям, оплате труда. В условиях рынка труда, на котором продавец обладает устойчивым положением, он может быть более активным в отстаивании своих требований;
- при выстраивании бизнес процессов на уровне отдельных организаций. Организации должны отслеживать внешние эффекты, возникающие в результате изменения спроса и предложения в сегментах рынка труда, с которыми они взаимодействуют. Особое значение для эффективности функционирования организаций, рабочих команд имеют положительные и отрицательные внешние эффекты, возникающие при взаимодействии работников друг с другом;
- при государственном регулировании внешнеэкономической деятельности, проведении миграционной, образовательной, налоговой политики, распределении государственных заказов, регламентах лечения инфекционных больных.

В каждой стране происходит процесс становления и изменения законодательства, корпоративных правил и норм, других институтов реагирования на внешние эффекты. Одна из целей нашего исследования состояла в том, чтобы обратить внимание на необходимость учета экстерналий при становлении соответствующих многофункциональных институтов.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Маршалл А. Принципы экономической науки. В трех томах. Том 2. М., Прогресс. 1993, с. 34.
2. Anselin L. Spatial Externalities, Spatial Multipliers and Spatial Econometrics. *International Regional Science Review*. 2003;(26):153-166.
3. Bromley D. Property Rights and Externalities. In: *Environment and Economy: Property Rights and Public Policy*. Oxford. Basil Blackwell. 1991.
4. Nordhaus W.D. Regulating Externalities. In: *The Spirit of Green: The Economics of Collisions and Contagions in a Crowded World*. Princeton. Princeton University Press. 2021. P. 41-49.
5. Wuennenberg L., et al. Externalities, Assumptions and Scenarios. In: *Sustainable Asset Valuation of a Public Bicycle Sharing System in Dwarka, New Delhi, India: A Focus on the Environmental, Social and Economic Impacts of Non-Motorized Transport Infrastructure*. International Institute for Sustainable Development. 2020. P. 5-15.
6. Ewing M. Improving Consumer Awareness of the Externalities of Just-in-Time Delivery. In: *Just-in-Time Delivery: Environmental Scan of Policies and Practices*. Toronto. Pembina Institute. 2020. P. 10-20.
7. Ahlvik L., Liski M. Global Externalities, Local Policies, and Firm Selection. Cambridge. MIT Center for Energy and Environmental Policy Research. 2021. DOI:org/stable/resrep39522.
8. Revesz R.L. Federalism and Interstate Environmental Externalities. *University of Pennsylvania Law Review*. 1996;144/6: 2341-416.
9. Klausner M. Corporations, Corporate Law, and Networks of Contracts. *Virginia Law Review*. 1995;81:757-852.
10. Lemley M., McGowan D. Legal Implications of Network Economic Effects. *California Law Review*. 1998;479:562-586.
11. Ashworth J. Criticisms And Negative Externalities Of Quantitative Easing. *Quantitative Easing: The Great Central Bank Experiment*. Newcastle upon Tyne. Agenda Publishing. 2020; P.111-34.
12. Seungwon J, On the Core of Auctions with Externalities: Stability and Fairness. *The RAND Journal of Economics*. 2020; 51/4:1093-107. DOI: org/stable/45380749.
13. Dittrich M., Knabe A. Spillover Effects of Minimum Wages under Union Wage Bargaining. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*. 2013; 169/ 3:506-518.
14. Perdrix E. Does Later Retirement Change Healthcare Consumption? Evidence From France. *Annals of Economics and Statistics*. 2022; 147: 101-137. DOI: org/10.2307/48684788.
15. Graziano A.G., et al. Brexit Uncertainty: Trade Externalities beyond Europe. *AEA Papers and Proceedings*. 2020; 110:552-56. DOI: 10.1257/pandp.20201021
16. Paquet G., Ragan T. "Externalities: The Organization and Its Socio-Physical Environment. In: *Through the Detox Prism: Exploring Organizational Failures and Design Responses*. Ottawa. A University of Ottawa Press. 2022. P. 51-66.
17. Lucas R. On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*. 1988; 22:3-42.
18. Carson B.B. Automats or Individuals?: Voluntary Responses to COVID-19-Related Epidemic Externalities. *The Independent Review*. 2021;25/4:551-68. DOI: org/stable/48617836
19. Мироненко О. Адаптация российских работодателей к требованиям законодательства о защите занятости // *Российский журнал менеджмента*. 2012;10(3):31-54.

20. Winston C. Addressing Negative Externalities Efficiently. In: *Gaining Ground: Markets Helping Government*, Brookings Institution Press. 2021. P. 61–75. DOI: [org/stable/10.7864/j.ctv1hcg024.10](https://doi.org/10.7864/j.ctv1hcg024.10).
21. Gauthier S., Henriet F. Targeting Taxes on Local Externalities. *Annals of Economics and Statistics*. 2023;(151):1–36.
22. Nawaz S., et al. The Spatial Effects of Road Infrastructure on Employment in Pakistan: Quantifying the Role of Complementary Factors. *The Pakistan Development Review*. 2021; 60/3: 309–330.

#### REFERENCES

1. Marshall A. Principles of economic science. In three volumes. Volume 2. M. Progress. 1993.p. 34. (In Russ.).
2. Anselin L. Spatial Externalities, Spatial Multipliers and Spatial Econometrics. *International Regional Science Review*. 2003;26:153-166.
3. Bromley D. Property Rights and Externalities. In: *Environment and Economy: Property Rights and Public Policy*. Oxford. Basil Blackwell. 1991.
4. Nordhaus W. D. Regulating Externalities. In: *The Spirit of Green: The Economics of Collisions and Contagions in a Crowded World*. Princeton. Princeton University Press. 2021. p. 41-49
5. Wuennenberg L., et al. Externalities, Assumptions and Scenarios. In: *Sustainable Asset Valuation of a Public Bicycle Sharing System in Dwarka, New Delhi, India: A Focus on the Environmental, Social and Economic Impacts of Non-Motorized Transport Infrastructure*. International Institute for Sustainable Development. 2020.p. 5–15.
6. Ewing M. Improving Consumer Awareness of the Externalities of Just-in-Time Delivery. In: *Just-in-Time Delivery: Environmental Scan of Policies and Practices*. Toronto. Pembina Institute. 2020. p. 10–20.
7. Ahlvik L., Liski M. Global Externalities, Local Policies, and Firm Selection. Cambridge. MIT Center for Energy and Environmental Policy Research. 2021. DOI: [org/stable/resrep39522](https://doi.org/10.7864/j.ctv1hcg024.10).
8. Revesz R. L. Federalism and Interstate Environmental Externalities. *University of Pennsylvania Law Review*.1996;144(6):2341–416.
9. Klausner M. Corporations, Corporate Law, and Networks of Contracts. *Virginia Law Review*. 1995;81:757-852.
10. Lemley M., McGowan D. Legal Implications of Network Economic Effects. *California Law Review*. 1998;479:562-586.
11. Ashworth, J. Criticisms and Negative Externalities of Quantitative Easing. *Quantitative Easing: The Great Central Bank Experiment*. Newcastle upon Tyne. Agenda Publishing; 2020. p.111–34.
12. Seungwon J, On the Core of Auctions with Externalities: Stability and Fairness. *The RAND Journal of Economics*. 2020;51(4):1093–107. DOI: [org/stable/45380749](https://doi.org/10.7864/j.ctv1hcg024.10).
13. Dittrich M., Knabe A. Spillover Effects of Minimum Wages under Union Wage Bargaining. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*. 2013;169(3):506–518.
14. Perdrix E. Does Later Retirement Change Healthcare Consumption? Evidence from France. *Annals of Economics and Statistics*. 2022;147:101–137. DOI: [org/10.2307/48684788](https://doi.org/10.2307/48684788).
15. Graziano A. G., et al. Brexit Uncertainty: Trade Externalities beyond Europe. *AEA Papers and Proceedings*. 2020;110:552–56. DOI: [10.1257/pandp.20201021](https://doi.org/10.1257/pandp.20201021)
16. Paquet G., Ragan T. “Externalities: The Organization and Its Socio-Physical Environment. In: *Through the Detox Prism: Exploring Organizational Failures and Design Responses*. Ottawa. A University of Ottawa Press; 2022. p. 51–66.
17. Lucas R. On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*. 1988;22:3-42.
18. Carson B. B. Automotons or Individuals? Voluntary Responses to COVID-19-Related Epidemic Externalities. *The Independent Review*. 2021;25(4):551–68. DOI: [org/stable/48617836](https://doi.org/10.7864/j.ctv1hcg024.10)
19. Mironenko O Adaptation of Russian employers to the requirements of legislation on employment protection // *Russian Journal of Management*. 2012;10(3):31–54. (In Russ.).
20. Winston C. Addressing Negative Externalities Efficiently. In: *Gaining Ground: Markets Helping Government*, Brookings Institution Press; 2021. p. 61–75. DOI: [org/stable/10.7864/j.ctv1hcg024.10](https://doi.org/10.7864/j.ctv1hcg024.10).
21. Gauthier S., Henriet F. Targeting Taxes on Local Externalities. *Annals of Economics and Statistics*. 2023;151:1–36.
22. Nawaz S., et al. The Spatial Effects of Road Infrastructure on Employment in Pakistan: Quantifying the Role of Complementary Factors. *The Pakistan Development Review*. 2021;60(3):309–330.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Мортиков Виталий Владимирович** – доктор экономических наук, профессор, Луганский государственный университет имени Владимира Даля, Луганск, ЛНР, Россия  
**Vitalii V. Mortikov** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Lugansk State University named after Vladimir Dahl, Lugansk, LPR, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-4681-2496>  
 mvit2015@mail.ru

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

*Статья поступила в редакцию 08.12.2023; после рецензирования 15.01.2024, принята к публикации 18.01.2024.*  
*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*  
*The article was submitted on 08.12.2023; revised on 15.01.2024 and accepted for publication on 18.01.2024.*  
*The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-47-59

УДК 331.522

JEL J6, J21, J22, J23

## КРИВАЯ БЕВЕРИДЖА О РЫНКЕ ТРУДА В РОССИИ

Б.И. Алехин

Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Цель** исследования – анализ рынка труда с помощью кривой Беве­риджа. **Задачи:** 1) концептуально описать свойства кривой, 2) построить кривую на реальных данных, 3) выполнить с ее помощью диагностику рынка труда, 4) выделить в уровнях вакансий и безработицы группы разнородных колебаний, 5) эконометрически протестировать гипотезу отсутствия долгосрочной связи между уровнями вакансий и безработицы. **Методы:** отдельные методы эконометрики временных рядов. **Результаты:** 1) на данных за 2000-2023 гг. построена кривая Беве­риджа, 2) с ее помощью проанализирован рынок труда, 3) уровни вакансий и безработицы разбиты на разнородные группы колебаний, 4) гипотеза отсутствия долгосрочной связи между этими уровнями опровергнута в пользу альтернативной гипотезы. **Выводы:** кривая Беве­риджа – полезный и надежный инструмент диагностики рынка труда.

**Ключевые слова:** безработица; вакансии; кривая Беве­риджа; рынок труда; коинтеграция.

**Для цитирования:** Алехин Б.И. Кривая беве­риджа о рынке труда в России. *Социально-трудовые исследования.* 2024;54(1):47-59.

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-47-59.

## ORIGINAL PAPER

## BEVERIDGE CURVE OF THE LABOR MARKET IN RUSSIA

B.I. Alekhin

Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The purpose** of this research is to analyze the labor market employing the Beveridge curve. **The following** tasks were set: 1) to describe conceptually the properties of the curve, 2) to build the curve using real data, 3) to apply the curve to the analysis of the labor market, 4) to decompose vacancy and unemployment levels into groups of changes driven by different factors, 5) to test econometrically the hypothesis that there is no long-term relation between the two levels. Certain **methods** of econometrics of time series were applied. **The results** are as follows: using data for 2000-2023 we 1) visualized the Beveridge curve, 2) applied it to the analysis of the labor market, 3) decomposed vacancy and unemployment levels into three groups of changes, 4) found empirical evidence of long-term relationship between these levels. **To conclude**, the Beveridge curve is a useful and reliable instrument of labor market diagnostics.

**Keywords:** unemployment; vacancies; Beveridge curve; labor market; cointegration.

**For citation:** Alekhin B.I. Beveridge curve on the labor market in Russia. *Social and labor research.* 2024;54(1):47-59.

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-47-59.

## ВВЕДЕНИЕ

В 1940-х гг., когда Уильям Беве­ридж впервые обнаружил отрицательную связь между спросом на труд и безработицей, он намеревался выяснить, как далеко экономике до полной занятости. Английский экономист утверждал, что спрос на труд соотносится с безработицей как причина со следствием, а вакансии – его полезный индикатор. Пара вакансий на каждого безработного – так он определял полную занятость [1]. Определение заметно расходилось с послевоенным опытом, тем не менее кривая Беве­риджа и по сей день используется для диагностики рынка труда, ведь отрицательная связь между уровнями вакансий и безработицы – феномен современного рынка труда во многих странах, включая Россию.

Кривая Беве­риджа стала центральной концепцией в макроэкономике рынка труда еще и потому, что она обладает двумя достоинствами. Во-первых, каждое значение эмпирической кривой указывает на состояние, в котором находится экономика в данный момент времени. Во-вторых, эмпирическая кривая позволяет отделить изменения рыночной системы трудоустройства из-за шоков активности экономических агентов от ее изменений вследствие структурных шоков.

Дж. Йеллен однажды назвала кривую Беве­риджа «забытой сводной сестрой» кривой Филлипса [2, р. 65]. О. Бланшар и П. Даймонд с этим не согласились и заявили, что по сравнению с кривой Филлипса «кривая Беве­риджа концептуально

стоит на первом месте и содержит существенную информацию о функционировании рынка труда и влияющих на него шоках» [3, р. 1].

Автор вспомнил слова Йеллен, когда выяснял степень изученности кривой Бевериджа в российских научно-практических журналах. Поиск в eLibrary.ru по словам «кривая Бевериджа» в названиях, аннотациях и ключевых словах русскоязычных журнальных статей за 2000–2023 гг. позволил найти всего две статьи, в одной из которых дается оценка «измерению и графическому представлению DMP модели (кривой Бевериджа)» [4], а в другой авторская кривая Бевериджа является небольшой частью фундаментального анализа рынка труда [5]<sup>1</sup>. Напротив, база данных eLibrary.ru выдала аж 43 статьи, в названиях которых слова фигурирует «кривая Филлипса».

Цель данной работы – построение кривой Бевериджа на реальных данных и анализ с ее помощью рынка труда в России. Этой эмпирической части предшествует теоретическая демонстрация свойств «кривой», не зная которых невозможно интерпретировать эмпирическую кривую, которая может включать десятки и сотни сочетаний уровней вакансий и безработицы. Наша нулевая гипотеза, в рамках которой выполнен эконометрический анализ сравнительного влияния этих уровней на кривую Бевериджа, и которую мы попытались опровергнуть средствами эконометрики в пользу альтернативной гипотезы, гласит: долгосрочная, равновесная связь между уровнями вакансий и безработицы отсутствует<sup>2</sup>.

### ПРОСТРАНСТВО БЕВЕРИДЖА

Кривая строится в координатах «уровень безработицы – уровень вакансий», иногда именуемых пространством Бевериджа (рис. 1). В России максимальный уровень вакансий в годовом измерении равнялся 5,0% в 2000 г., а максимальный уровень безработицы – 10,6% в 2000 г. Для большего реализма ось уровня безработицы длиннее оси уровня вакансий.

<sup>1</sup> В некоторых статьях кривая Бевериджа фигурирует как фрагмент более широкого исследования или исследования с иной целью, чем изучение этой кривой. Например, А.О. Вереникин теоретически рассматривает кривую Бевериджа, кривую Филлипса и закон Оукена в контексте денежной политики и экономического потенциала [6].

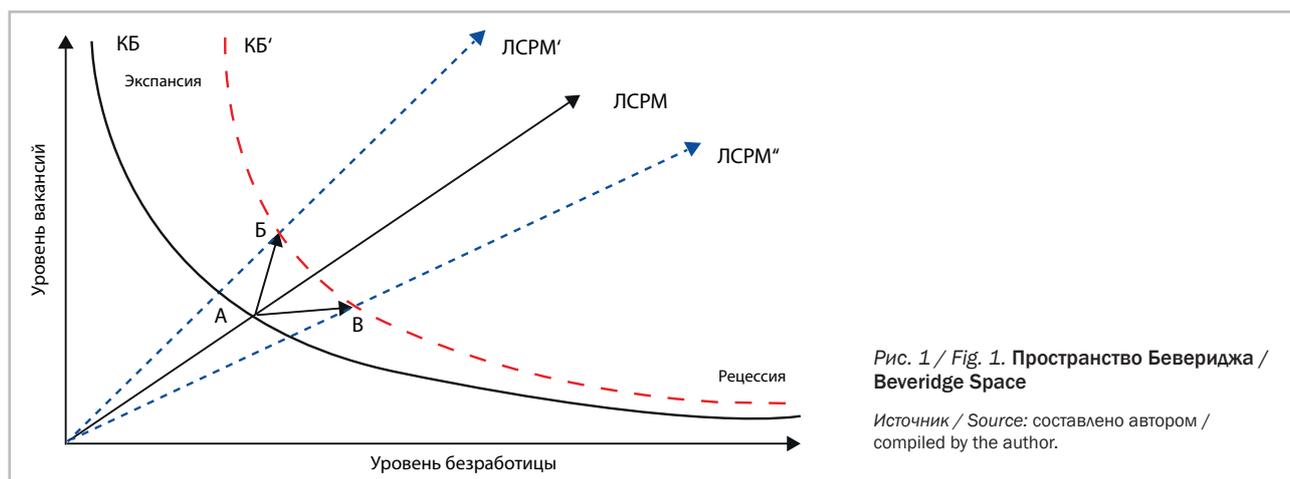
<sup>2</sup> Нулевая гипотеза – это утверждение статус-кво: эффект статистически равен нулю. Альтернативная гипотеза гласит: какой-то ненулевой эффект должен быть. Нулевая гипотеза протестирована против альтернативной с помощью эмпирической методологии, известной как тестирование значимости нулевых гипотез (null hypothesis significance testing) на основе частотной статистики. Несмотря на обстоятельную критику со стороны приверженцев байесовской статистики и информационно-теоретического подхода к выбору моделей, эта методология доминирует в экономических исследованиях.

Для демонстрации свойств кривой в пространстве Бевериджа используются фиктивная кривая Бевериджа (КБ) и линия создания рабочих мест (ЛСРМ). КБ – выпуклая, т.е. крутая на низких уровнях безработицы и пологая на высоких. Когда безработных мало и спрос на труд высок, работодателям трудно найти дополнительную рабочую силу, даже если увеличивать число вакансий. И наоборот, когда безработных много и вакансий мало, каждая вакансия замещается быстро, что оказывает значительное влияние на безработицу. Эффект изменения уровня вакансий намного сильнее на высоком уровне безработицы, чем на низком.

ЛСРМ отражает спрос на труд при разных уровнях безработицы и определяет наше положение на КБ. ЛСРМ «создает рабочие места» в том смысле, что ее поворот против часовой стрелки «до упора» (верхнего конца КБ) означает максимум вакансий при минимуме безработных. Положительный наклон типичной ЛСРМ объясняют двумя причинами. Во-первых, при высоком уровне безработицы работодатели склонны и способны нанимать работников за пониженную компенсацию, что повышает их прибыль. Во-вторых, работодателям легче находить подходящих кандидатов при высоком уровне безработицы просто потому, что больше людей претендует на одну вакансию.

Точка пересечения КБ и ЛСРМ – это точка равновесия. Рассмотрим два случая. В первом кривая смещается вправо-вверх от начала координат, а ЛСРМ поворачивается против часовой стрелки до ЛСРМ', и равновесие переходит из точки В в точку А. Уровень безработицы при этом чуть-чуть повышается, хотя уровень вакансий значительно вырастает. Во втором случае кривая смещается от КБ к КБ', равновесие переходит из точки А в точку С, а уровень безработицы сильно прибавляет при незначительном повышении уровня вакансий.

Означает ли это, что между двумя уровнями должна существовать долгосрочная, равновесная связь? Если бы КБ была стабильной, а изменения безработицы были бы результатом изменений только спроса на труд, то реальные данные отследили бы эту стабильность. При допущении стабильности рост спроса «толкает» ЛСРМ против часовой стрелки до ЛСРМ' к новому равновесию в точке В, а падение спроса «толкает» ЛСРМ по часовой стрелке до ЛСРМ'' к новому равновесию в точке С. Однако, этот простой случай не поддерживается реальными данными: эмпирическая кривая Бевериджа далека от стабильности и вре-



мя от времени (если не сказать часто) смещается. Чтобы объяснить совместное движение уровней вакансий и безработицы, нужно разглядеть причины этих смещений в реальной статистике рынка труда.

КБ демонстрирует нестабильность своим удалением от начала координат до КБ', означающим одновременный рост уровней вакансий и безработицы. Способность рынка труда доводить поиск работы до приема на работу ослабевает. Другими словами, его «производственные мощности» (от бирж труда и рекрутинговых агентств до сетевых ресурсов и знакомств) не успевают рециркулировать быстро растущие спрос и предложение труда в наймы. И наоборот, максимальная эффективность рынка труда – это тот случай когда кривая минимально удалена от начала координат: уровни вакансий и безработицы минимальны, замещение вакансий – легкий, низкокзатратный и активный процесс.

#### ДОСТОИНСТВА ЭМПИРИЧЕСКОЙ КРИВОЙ БЕВЕРИДЖА

Во-первых, интерпретировать кривую Бевериджа с целью конъюнктурной оценки рынка труда гораздо удобнее, чем два отдельных временных ряда – вакансий и безработных. Во-вторых, по точкам кривой Бевериджа, то есть, по уровням вакансий и безработицы можно без труда оценить актуальное состояние экономики. Высокий уровень безработицы при низком уровне вакансий соответствует рецессии, и точки «тяготеют» к нижнему концу КБ (рис. 1). Низкий уровень безработицы при высоком уровне вакансий соответствует экспансии, и точки концентрируются у верхнего конца КБ. Промежуточные комбинации двух уровней характеризуют другие состояния экономики. Чем больше разница между уровнями безработицы и вакансий, тем ближе дно деловой

активности, а чем она меньше, тем ближе ее пик<sup>3</sup>.

В-третьих, кривая Бевериджа позволяет отделить изменения рыночной системы трудоустройства (РСТ) под влиянием цикла деловой активности от изменений РСТ вследствие структурных шоков<sup>4</sup>. Шоки активности вызывают изменение уровней безработицы и вакансий в противоположных направлениях. Во время экспансии (положительный шок), вакансий становится больше, безработных – меньше, и конкуренция на рынке труда спадает. Точки эмпирической кривой соответствуют времени экспансии и находятся над (концептуальной) КБ. Во время рецессии (отрицательный шок) вакансий становится меньше, безработных – больше, и конкуренция за рабочие места обостряется. Точки кривой соответствуют времени рецессии и находятся под КБ.

Структурные шоки можно разделить на шоки релокации труда и шоки отказов РСТ. Первые связаны с переходом работников от одного работодателя к другому и из одной отрасли экономики в другую, вторые – с государственным вмешательством в трудовые отношения и другими институциональными факторами, так или иначе ограничивающими функционирование РСТ. Положение КБ относительно начала координат используется как индикатор общего уровня активности на рынке труда, интерпретируемой как интенсивность релокации или эффективность РСТ.

Шоки активности меняют форму кривой при неизменном ее положении относительно начала

<sup>3</sup> Цикл деловой активности делится на четыре фазы. В фазе экспансии экономика переживает рост в течение двух и более последовательных кварталов, типичные процентные ставки низкие, уровни занятости и потребительского доверия растут. В фазе пика экономика достигает максимального производительного выпуска, сигнализирующего о конце экспансии. В фазе сжатия (рецессии) уровень занятости и темп строительства нового жилья снижаются. «Дно» цикла – это высокий уровень безработицы, дорогой кредит и дефляция цен.

<sup>4</sup> Здесь и далее под рыночной системой трудоустройства понимаются два встречных процесса – поиск работодателями подходящих работников и поиск работниками подходящих рабочих мест через институты рынка труда. Успехом поиска является прием на работу.

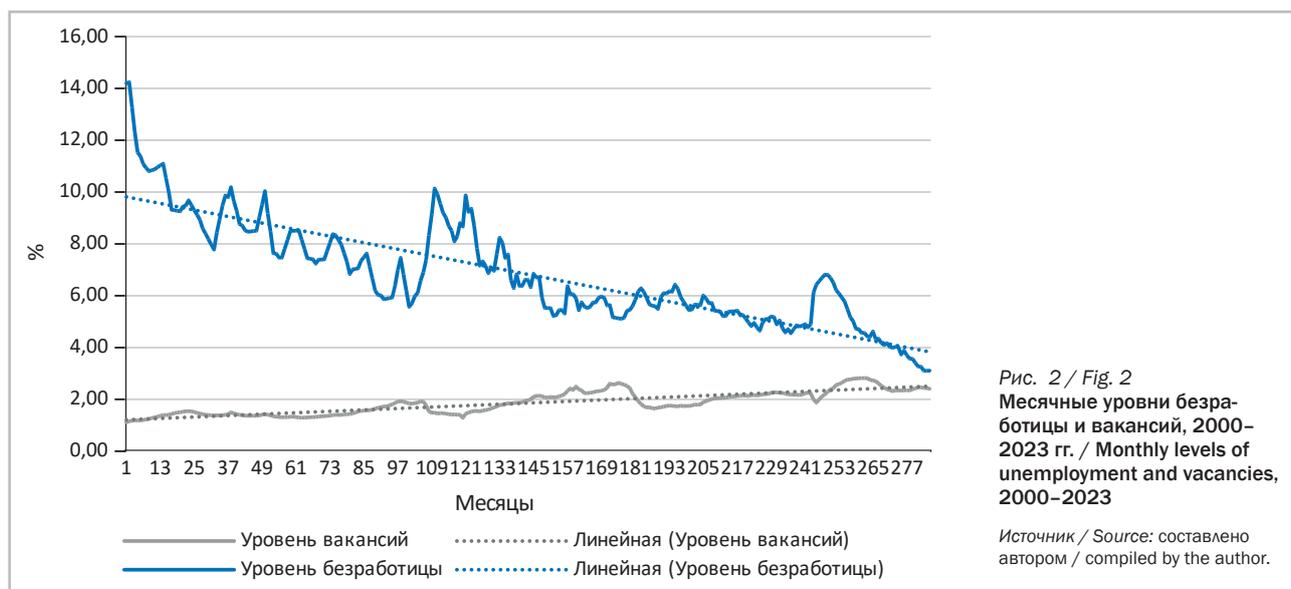


Рис. 2 / Fig. 2  
 Месячные уровни безработицы и вакансий, 2000–2023 гг. / Monthly levels of unemployment and vacancies, 2000–2023

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

координат. Другими словами, экономика, переходящая от рецессии к экспансии и обратно, оставляет след (точки) вдоль линии тренда. Рецессия и безработица идут нога в ногу, усиливая друг друга. Но, как однажды заявили в Федеральной резервной системе США, безработица «взлетает как ракета и падает как перо» [7, р. 4]. Структурные шоки, наоборот, меняют положение КБ относительно начала координат при неизменной ее форме. Чем ближе КБ к началу координат, тем эффективнее РСТ. Когда же КБ предельно удалена от начала координат, эффективность РСТ существенно падает.

В реальности шоки активности и структурные шоки дают о себе знать одновременно, поэтому форма и положение КБ тоже меняются одновременно. Шоки релокации «толкают» ее вправо-вверх, так как уровни безработицы и вакансий имеют тенденцию к росту. Шоки отказов РСТ вызывают удаление от начала координат, когда эффективность РСТ падает, и приближение – когда РСТ работает безотказно. Например, факторы, снижающие уровень безработицы при данном уровне вакансий, увеличивают наклон ЛСРМ, тогда как факторы, ослабляющие усилия работодателей по найму нужных работников или усилия соискателей по поиску нужной работы, смещают КБ дальше от начала координат.

#### КРИВАЯ БЕВЕРИДЖА В РОССИИ

За 285 месяцев – с января 2000 г. по сентябрь 2023 г. – обратная связь между уровнем вакансий и уровнем безработицы проявила себя в России в полной мере (рис. 2). Коэффициент парной корреляции равен  $-0,817$  (гипотеза отсутствия корреляции опровергнута:  $t = -23,805$ ,  $p < 0,000$ ). Поэтому

применение кривой Бевеиджа в эмпирическом анализе российского рынка труда уместно. Официальная статистика позволяет построить не только месячную кривую, но также квартальную и годовую. В данной работе использована месячная и годовая статистика: месячная обеспечивает максимальное «разрешение экрана» и является стандартной в международной литературе о рынке труда, а годовая позволяет разглядеть то, что скрывает или не фиксирует месячная.

#### Месячные данные

Ниже показана кривая Бевеиджа, построенная на месячных данных за 2000–2023 гг. с сезонной коррекцией уровня вакансий (рис. 3). Каждая из 285 точек есть пересечение уровней вакансий и безработицы в данном месяце. Отрицательный полиномиальный тренд заменяет концептуальную КБ и помогает ориентироваться в пространстве Бевеиджа.

Кривая показывает эволюцию рынка труда с 2000 г. (когда уровень безработицы был очень высоким, уровень вакансий – очень низким и рынок труда – совсем вялым) по 2023 г., когда сочетание этих уровней было противоположным и рынок испытывал сильное напряжение. Серые точки кривой стоят особняком, о них отдельный разговор. На месячной частоте наблюдения уровень безработицы находился по большей части в обратной связи с уровнем вакансий. С сентября 2000 г. по январь 2001 г. оба уровня росли, а с июля 2001 г. по ноябрь 2001 г. уровень безработицы рос, а уровень вакансий не менялся. Но таких эпизодов единицы. В остальном высокий уровень безработицы ассоциировался с низким уровнем вакансий, и наоборот. Популярное объяснение обратной связи –

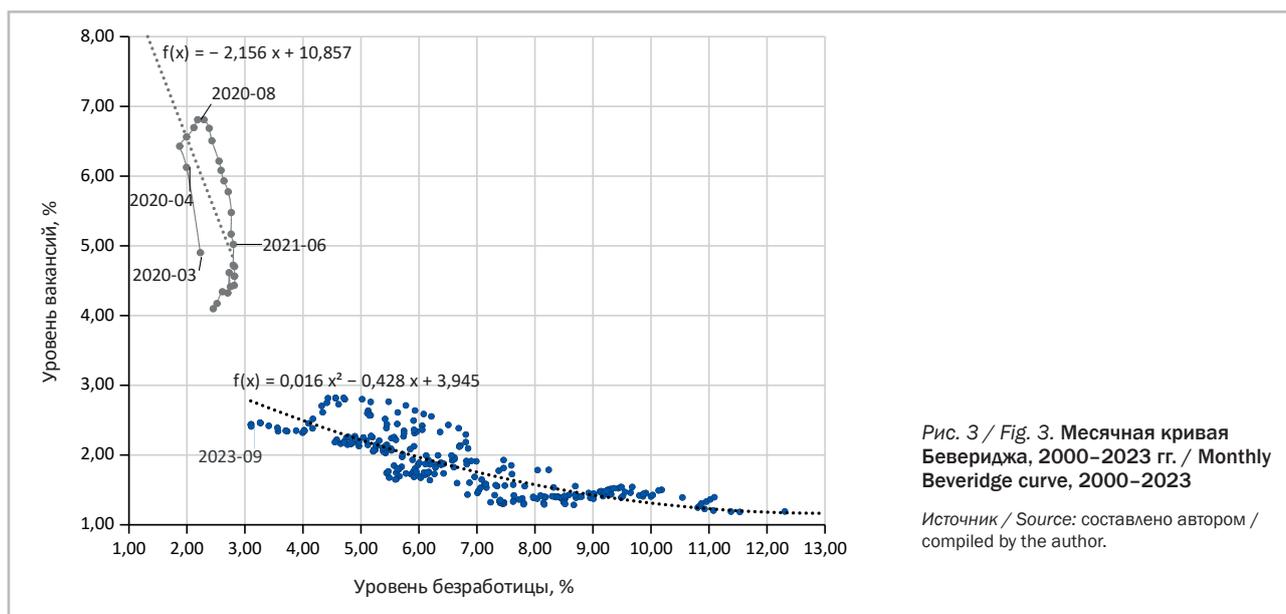


Рис. 3 / Fig. 3. Месячная кривая Бевериджа, 2000–2023 гг. / Monthly Beveridge curve, 2000–2023

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

«циклический» здравый смысл. Во время экспансии экономики, когда спрос на труд велик и рынок напряжен, большинство работников, желающих трудиться, уже трудоустроились, поэтому уровень безработицы низкий. Соответственно, уровень вакансий высокий из-за трудностей, которые испытывают работодатели в подборе нужных работников. Во время рецессии, когда спрос на труд слабый и рынок вялый, уровень безработицы высокий, так как свободных рабочих мест мало. Соответственно, уровень вакансий низкий.

Помимо обратной связи между уровнями вакансий и безработицы кривая Бевериджа демонстрирует заметный сдвиг в 2020-х гг. Это серые точки, образующие незавершенную петлю против часовой стрелки с началом в марте 2020 г. и окончанием в мае 2022 г. Петля – редкое и потому знаменательное явление кривой, ибо она фиксирует экстраординарные сдвиги в поведении сторон рынка труда. Интуиция подсказывает причину сдвига в 2020-х гг. Что могло оказать большее влияние на рынок труда, чем пандемия COVID-19? В указанные выше «ковидные» месяцы средний уровень вакансий равнялся 5,1%, а средний уровень безработицы – 4,1, а в остальные месяцы – соответственно, 3,0% и 6,5%.

О том, что некий виток кривой является петлей, а не «будничной» реакцией на шоки активности, свидетельствует наличие у витка собственного тренда. Линия тренда данной петли показывает (рис. 3), что кривая своей «ковидной» частью удалилась от начала координат на немалые 0,7%<sup>5</sup>, сигнализируя тем самым о падении эффективности РСТ.

<sup>5</sup> Для 5-процентного уровня безработицы это следует из уравнений линии тренда (рис. 2).

Таблица 1 / Table 1

Распределение кривой Бевериджа по интервалам оси уровня безработицы / Distribution of Beveridge Curve by intervals of unemployment level

Интервалы оси уровня безработицы, % / Unemployment level axis intervals, %	Число точек / Point number	Доля интервала, % / Interval share, %
5-1	61	23,0
9-5	187	70,6
13-8	17	6,4
Всего	265	100,0

Источник / Source: авторские расчеты по данным Росстата / author's calculations based on Rosstat data.

Безработных стало меньше, вакансий – больше. РТС «захлебывалась» в вакансиях, не успевая превращать их в занятые рабочие места. По данным компания «Яков и Партнеры», больше половины работодателей заметили увеличение сроков поиска кандидатов по итогам 2022 г., при этом лишь 6% заметили их сокращение. Если 88% вакансий ранее закрывался менее чем за два месяца, то в 2022 г. для этого требовалось более трех месяцев [8].

Наконец, кривая Бевериджа иллюстрирует прописные истины. Люди не хотят жить по принципу «Сегодня густо, а завтра пусто» (сегодня экономика на пике, а завтра на дне) и по принципу «Сегодня пан, а завтра пропал» (сегодня с работой, а завтра без работы). Кривая фиксирует эти крайности. Правее и ниже много безработных, мало работы, рецессия → дно; левее и выше много работы, мало безработных, экспансия → пик; в центре большой или меньший баланс, относительная стабильность (рис. 3). Распределение кривой между равными интервалами оси уровня безработицы обнаруживает, что почти 71% точек находится в середине распределения, в интервале 9-5% (табл. 1). Если без рецессий не обойтись, то пусть они будут короче. Период

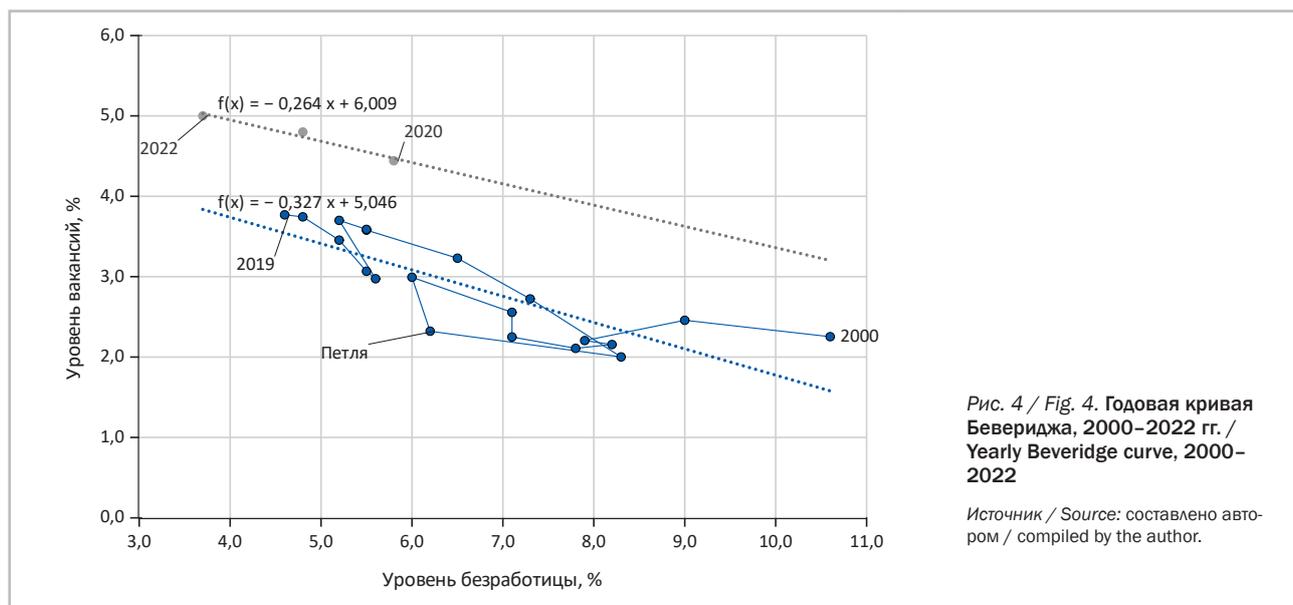


Рис. 4 / Fig. 4. Годовая кривая Бевериджа, 2000–2022 гг. / Yearly Beveridge curve, 2000–2022

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

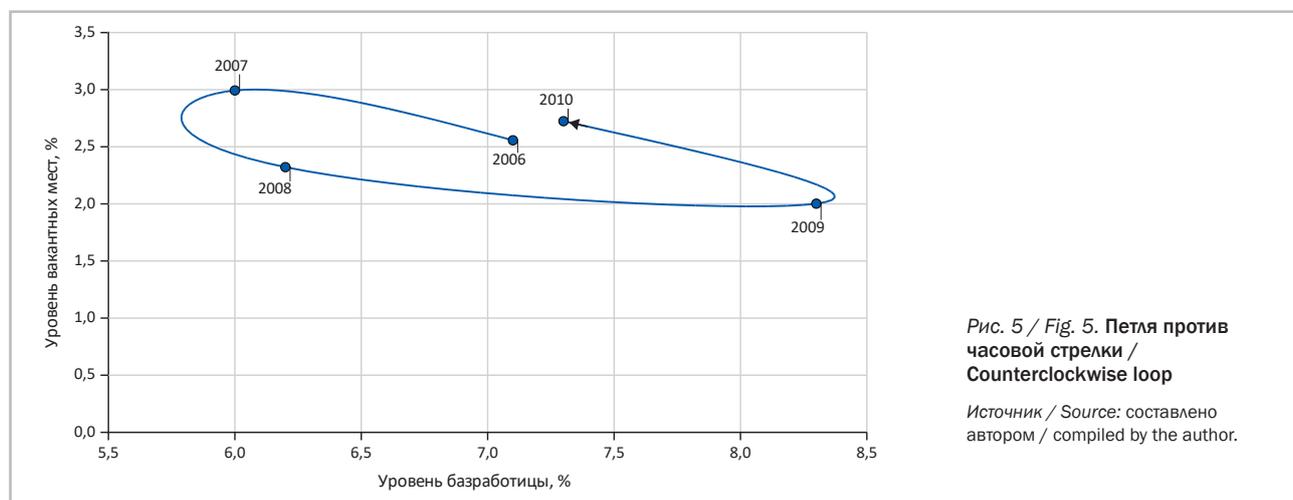


Рис. 5 / Fig. 5. Петля против часовой стрелки / Counterclockwise loop

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

с 1996 г. по 2023 г. содержит 108 полных кварталов, из них только 26 - рецессии<sup>6</sup>, остальные – экспансия разными темпами.

### Годовые данные

Ниже приведена кривая Бевериджа, построенная на годовых данных за 2000–2022 гг. (рис. 4). Кривую можно разделить на два отрезка. Первый включает черные точки, фиксирующие шоки активности, под влиянием которых кривая описала петлю против часовой стрелки. Причина шоков – глобальный финансовый кризис (ГФК) с конца 2007 г. до середины 2009 г.

Для большей наглядности эффект ГФК выделен из годовой кривой (рис. 5). Под влиянием кризиса уровень вакансий упал с 3,0% в 2007 г. до 2,3% в 2008 г. и до 2,0% в 2009 г., а безработица выросла за

это время с 6,0 до 8,3%. В 2010 г. уровень вакансий поднялся до 2,7%, а безработица снизилась до 7,3%. Вхождение в ГФК и выход из него кривая Бевериджа «отметила» петлей против часовой стрелки. Послекризисная точка «2010» сблизилась с докризисной точкой «2006». Петля характеризует шоки активности, которые преобладали в «отношениях» уровня вакансий с уровнем безработицы в XXI в.

Второй отрезок включает серые точки, которые «оторвались» от кривой в 2020 г. под влиянием такого мощного структурного шока, как пандемия COVID-19 (рис. 4). Этот отрыв составляет немалые 1,3%<sup>7</sup> (для сравнения, максимальный уровень вакансий равен 5,0%). Вспомним ЛСРМ. Второй отрезок расположен по отношению к первому так, как ЛСРМ расположилась бы по отношению к КБ после поворота против часовой стрелки «до упора» (рис. 1). Максимум вакансий, но с удалением КБ от начала координат, сигнализируем о снижении эффективности РСТ.

<sup>6</sup> Рецессии в России в годовом измерении: 1996-1997: с I квартала 1996 по II квартал 1997 г. (6 отрицательных кварталов подряд); 1998-1999: с I квартала 1998 по I квартал 1999 г. (5 кварталов); 2008-2009: с IV квартала 2008 по IV квартал 1999 г. (5 кварталов); 2014-2016: с IV квартала 2016 по I квартал 2016 г. (6 кварталов); 2020-2021: с II квартала 2020 по I квартал 2021 г. (4 отрицательных квартала подряд).

<sup>7</sup> Для 5 %-ого уровня безработицы это следует из уравнений линии тренда (рис. 3).

Результат шока: уровень вакансий вырос в 2020 г. до 4,4% против 3,8% годом ранее; уровень безработицы – до 5,8% против 4,6%. РСТ «захлебывалась» в вакансиях и резюме. Но уже в 2022 г. уровень безработицы упал до 3,7% при том же уровне вакансий. Профессионалы рынка труда и чиновники заговорили о «кадровом голоде».

### ДРАЙВЕРЫ УРОВНЕЙ ВАКАНСИЙ И БЕЗРАБОТИЦЫ

Используя методологию, предложенную О. Бланшаром, А. Домашем и Л. Саммерсом [9], мы разделили колебания уровней вакансий и безработицы на три группы в зависимости от того, отражают они: 1) активность экономики, 2) эффективность РСТ или 3) интенсивность релокации труда. Уровни вакансий и безработицы формируются под влиянием двух соотношений:

Первое – между активностью экономики, безработицей и вакансиями, позволяющими считать отношение числа вакансий,  $V$ , к числу безработных  $U$ , функцией уровня активности  $x$ . Рост  $x$  ведет к росту  $V$  и (со временем) к сокращению  $U$ . Нормализуя  $V$  и  $U$  делением на число занятых, можно записать

$$v/u = x, \quad (1)$$

где  $v = V/N$  – уровень вакансий и  $u = U/N$  – уровень занятости. Изменения  $x$  аппроксимируются изменениями  $v/u$ . В пространстве Бевеиджа  $v/u$  при данном  $x$  – это ЛСРМ. Чем больше  $x$ , тем круче наклон ЛСРМ.

Второе соотношение – между наймами, безработицей и вакансиями. Это соотношение, отражающее эффективность РСТ (как быстро, слаженно и дешево поиск работы заканчивается приемом на работу)<sup>8</sup>. Представим, что работу ищут только безработные. Тогда валовое число наймов,  $H$ , зависит от числа вакансий и безработных, и эту зависимость можно записать как  $H = \beta m(U, V)$ , где  $\beta m(U, V)$  – функция РСТ, а параметр  $\beta$  отражает эффективность РСТ. Если профессиональные и географические характеристики соискателей и искомых рабочих мест совпадают, то трудоустройство – легкий, низкокзатратный и активный процесс.

Выяснилось, что возрастающей функции  $m(U, V)$  присуща «грубая» независимость отдачи от масштаба. Это свойство роднит ее с производственной функцией Кобба-Дугласа и позволяет зависеть ее после нормирования по  $N$  в форме знаменитой функции как

$$h = \beta u^\alpha v^{1-\alpha}, \quad (2)$$

где  $h$  – уровень наймов,  $u$  и  $v$  – уровни безработицы и вакансий,  $\alpha$  – коэффициент эластичности по труду. Отсюда выпуклость кривой Бевеиджа. Снижение  $\beta$  смещает кривую вверх. Рост  $h$ , о котором можно думать как об индикаторе уровня релокации труда, тоже смещает ее вверх.

Оценка изменения эффективности РСТ,  $\beta$ , требуют предположения о коэффициенте эластичности по труду,  $\alpha$ . В литературе значения  $\alpha$  меняются от 0,3 до 0,5 [10, 11]. В данном случае  $\alpha=0,3$  (но большой разницы нет от использования других значений в этом интервале). Временной ряд для  $\beta$  сформирован как

$$\beta = h/u^{0,3}v^{0,7}, \quad (3)$$

а изменения релокации труда,  $h$ , заданы движением  $H/E$  (табл. 2). Интерес представляют колебания «ковидного» периода. Они настолько сильны на фоне предшествующих и последующих колебаний, что образовали на кривой Бевеиджа петлю против часовой стрелки (рис. 3).

Результаты разложения приведены ниже в виде графиков (оси ординат – десятичные дроби). Причина перехода на квартальную частоту наблюдения – отсутствие месячных данных о приеме на работу. Но и в квартальном измерении графики дают вполне определенную картину. Каждый показывает «обрушение» своего индикатора во II квартале 2020 г. после медленного роста в предыдущие кварталы. «Обрушение» быстро сменилось ускоренным ростом, который длился семь-восемь кварталов, прекратился к началу 2022 г., но затем возобновился. Все индикаторы в считанные кварталы превысили свой «доковидный» уровень.

«Обрушение» уровня активности (рис. 6) вызвано резким подъемом уровня безработицы во II квартале 2020 г. и одновременным спадом уровня вакансий. Уровень эффективности РСТ (рис. 7) упал из-за падения уровня наймов и (в меньшей степени) уровня вакансий. Что касается релокации (рис. 8), почти вся «вина» за ее обвал лежит на числе наймов, которое реально «обрушилось» во II квартале 2020 г.

Из вышесказанного следует, что очень высокое отношение уровня вакансий к уровню безработицы предполагает очень высокий уровень активности и потенциальный перегрев рынка труда. Удаление кривой Бевеиджа от начала координат наводит на мысль о том, что сработали другие факторы, главным образом пониженная эффективность РСТ и повышенная интенсивность релокации.

<sup>8</sup> Чистое число наймов, т.е. число принятых на работу минус число вышедших, намного меньше валового и часто бывает отрицательным.

Данные для графиков / Data for graphs

ГТТТ-К / Year-Q	H	E	H/E	u	u <sup>0,3</sup>	v	v <sup>0,7</sup>	β	β <sup>ε</sup>	v/u
2018.I	2242,8	72,1	0,031	5,07	1,63	3,51	2,41	0,046	0,622	0,69
2018.II	2294,1	72,4	0,032	4,77	1,60	3,52	2,41	0,048	0,647	0,74
2018.III	2280,2	73,1	0,031	4,60	1,58	3,55	2,43	0,048	0,646	0,77
2018.IV	2334,0	72,6	0,032	4,77	1,60	3,61	2,46	0,049	0,668	0,76
2019.I	2308,7	71,4	0,032	4,83	1,60	3,72	2,51	0,051	0,683	0,77
2019.II	2318,7	71,6	0,032	4,53	1,57	3,68	2,49	0,051	0,691	0,81
2019.III	2319,0	72,3	0,032	4,43	1,56	3,59	2,45	0,050	0,678	0,81
2019.IV	2281,7	72,4	0,032	4,60	1,58	3,57	2,44	0,049	0,656	0,78
2020.I	2364,0	71,3	0,033	4,67	1,59	3,68	2,49	0,052	0,703	0,79
2020.II	1636,9	70,1	0,023	6,03	1,71	3,21	2,26	0,031	0,416	0,53
2020.III	2105,9	70,4	0,030	6,33	1,74	3,61	2,46	0,042	0,571	0,57
2020.IV	2293,1	70,6	0,032	6,10	1,72	4,03	2,65	0,050	0,676	0,66
2021.I	2333,3	70,8	0,033	5,63	1,68	4,33	2,79	0,055	0,739	0,77
2021.II	2487,6	71,5	0,035	4,97	1,62	4,54	2,88	0,062	0,838	0,91
2021.III	2507,0	72,2	0,035	4,40	1,56	4,60	2,91	0,065	0,875	1,04
2021.IV	2519,0	72,3	0,035	4,30	1,55	4,57	2,90	0,065	0,880	1,06
2022.I	2594,7	71,5	0,036	4,20	1,54	4,39	2,82	0,066	0,897	1,05
2022.II	2576,3	71,9	0,036	3,93	1,51	4,02	2,65	0,063	0,850	1,02
2022.III	2681,1	72,2	0,037	3,87	1,50	3,84	2,57	0,064	0,858	0,99
2022.IV	2727,0	72,2	0,038	3,77	1,49	3,85	2,57	0,065	0,880	1,02
2023.I	2767,9	72,9	0,038	3,53	1,46	3,87	2,58	0,067	0,906	1,10
2023.II	2831,8	73,4	0,039	3,20	1,42	4,01	2,64	0,072	0,972	1,25
2023.III	2900,0	74,1	0,040	3,00	1,39	3,98	2,63	0,074	1,000	1,33

Примечание. H – принято на работу, тыс. чел. с сезонной коррекцией. E – численность занятых, млн чел. u – уровень безработицы, %. v – уровень вакансий, %. β – нормализованный уровень эффективности РСТ (2023-III = 1).

Источник / Source: авторские расчеты по данным Росстата / author's calculations based on Rosstat data.

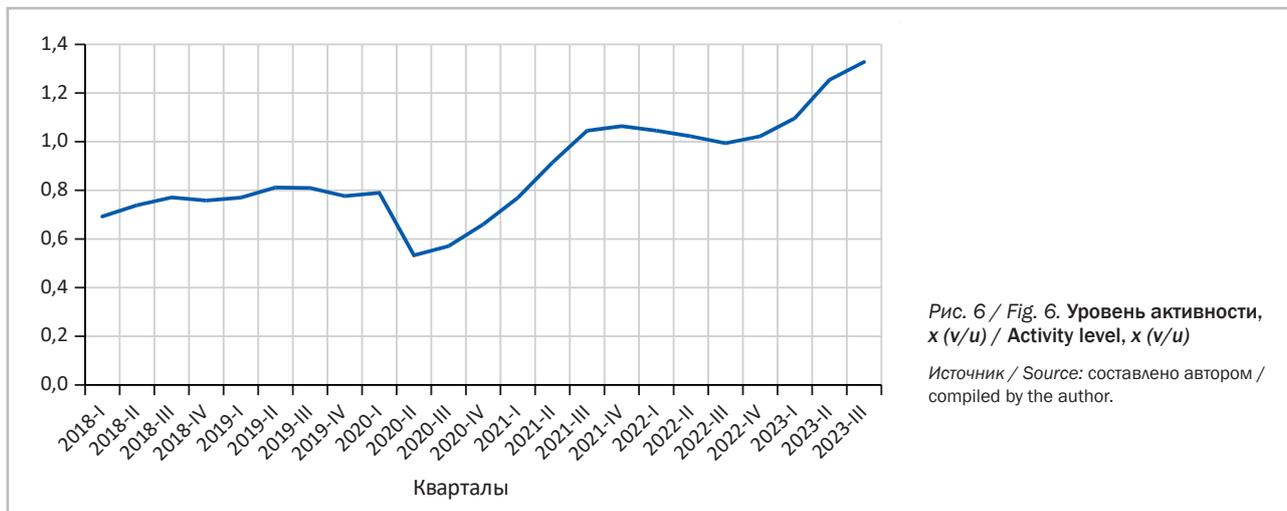


Рис. 6 / Fig. 6. Уровень активности, x (v/u) / Activity level, x (v/u)

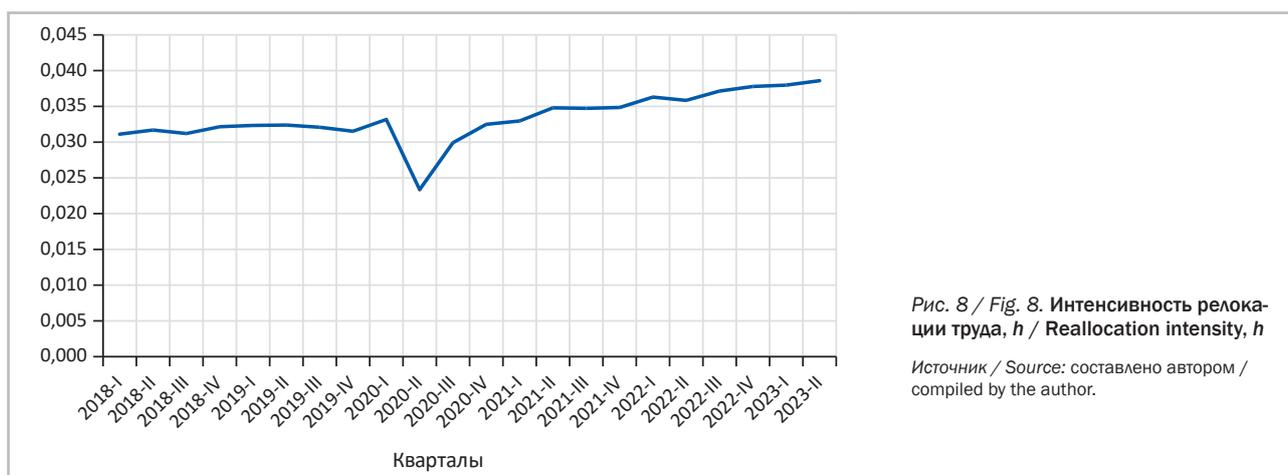
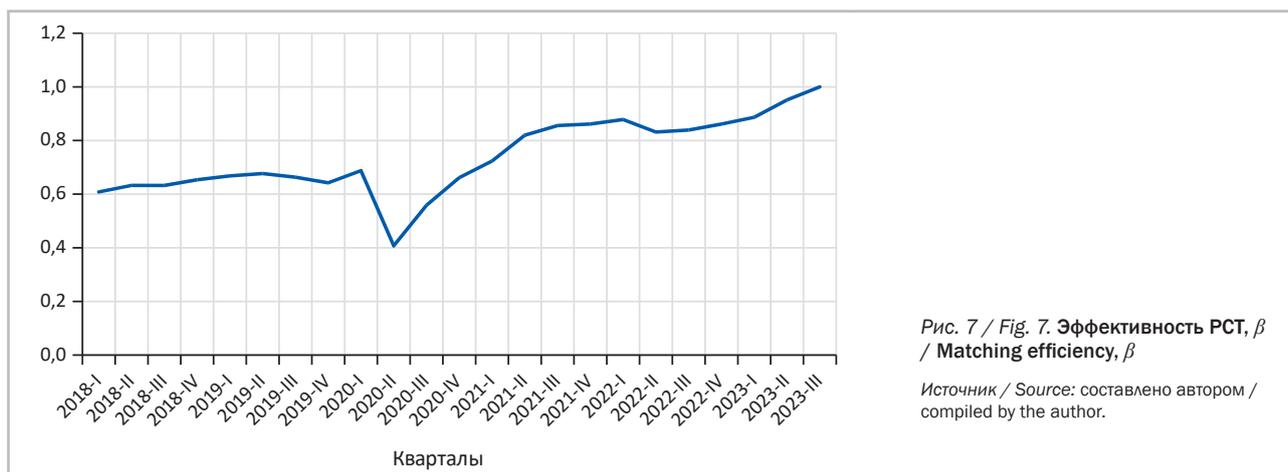
Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

### КОИНТЕГРАЦИОННЫЙ АНАЛИЗ КРИВОЙ БЕВЕРИДЖА

Отмеченная выше сильная отрицательная корреляция уровней вакансий и безработицы подтолкнула к коинтеграционному анализу их динамической взаимосвязи, формирующей кривую Бевериджа. Коинтеграция, теорию и методологию которой предложили нобелевские лауреаты К. Грэнджер и Р. Энгл, – это эконометрическая концепция, имитирующая пребывание нестационарных переменных в долгосрочном равновесии, что характерно только для коинтегрированных переменных [12]. Коинтеграция – это когда неста-

ционарные переменные, «разбежавшись» недалеко и ненадолго в разные стороны, возвращаются в предсказанное теорией равновесие в новой точке. Неизвестно, где эта точка, но известно, что они направляются туда вместе, ибо связаны общим трендом<sup>9</sup>. Корреляция не отвечает на вопрос, какая переменная – причина, какая – следствие, а коинтеграция означает наличие хотя бы односторонней причинно-следственной зависимости.

<sup>9</sup> Экономисты понимают под равновесием равенство фактических транзакций желательным, а эконометристы – любую долгосрочную связь между нестационарными переменными. Коинтеграция не требует, чтобы эту связь генерировали рыночные силы или правила поведения экономических агентов.



Случайные переменные коинтегрированы, если каждая переменная нестационарна, а их линейная комбинация стационарна. Стационарная линейная комбинация, именуемая коинтегрирующим уравнением, может рассматриваться как долгосрочное, равновесное отношение между переменными. Любая теория равновесия, использующая нестационарные переменные, «требует» существования такой комбинации, иначе любое отклонение от равновесия не будет временным.

Сначала необходимо было определить степень ( $p$ ) интеграции ( $I$ ) уровней вакансий и безработицы, иначе говоря, стационарны они ( $p=0$ ) или нестационарны ( $p \geq 1$ ). Тренд в среднем значении временного ряда из-за единичного корня — основная причина нарушения стационарности. Затем возникает вопрос, если уровни вакансий и безработицы — ряды нестационарные, то коинтегрированы они или нет?

Прежде чем ответить на этот вопрос, мы задались на не менее интригующим вопросом: были ли изменения уровня безработицы причиной изменений уровня вакансий, или причинно-следственная связь была взаимной, или изменения уровня вакансий вызывали изменения уровня безработицы? Ответ получен с помощью теста Грэнджера на

парную причинность. Причинность по Грэнджеру не следует принимать за чистую монету. Если  $x$  — причина и  $y$  — следствие, то это не значит, что существует экономический механизм, ставящий  $y$  в зависимость от  $x$ . Грэнджер свел определение причинности к вопросу, помогает «прошлое»  $x$  предсказывать «будущее»  $y$  или помогает только «прошлое»  $y$ ? Если «прошлое»  $y$  помогает предсказывать «будущее»  $x$ , то  $y$  — причина для  $x$ , а если не помогает, то  $y$  — не причина для  $x$ . Грэнджер также разделит причинность на одностороннюю,  $x \Rightarrow y$  или  $x \Leftarrow y$ , и двухстороннюю,  $x \Leftrightarrow y$ . Если  $x \Rightarrow y$  и  $x \Leftarrow y$ , то ряды статистически независимы друг от друга [13]<sup>10</sup>. Тест проверяет нулевую гипотезу « $x$  не причина по Грэнджеру для  $y$ » против альтернативной « $x$  причина по Грэнджеру для  $y$ ».

Для теста Грэнджера требуются переменные  $I(0)$ , поэтому мы взяли первые разности уровней, чтобы перевести их в стационарное положение. Выполненный на трех лагах для пущей убедительности, тест обнаружил, что уровень вакансий  $v$ , является

<sup>10</sup> Термин «причинность по Грэнджеру» (Granger causality) сегодня расценивается как не очень удачный, прежде всего из-за дословного совпадения с причинно-следственной связью в обычном смысле. Предлагались более удачные замены, например «предшествование» (precedence), но в практике укоренилась именно причинность по Грэнджеру.

Таблица 3 / Table 3

Wbar-Статистика теста Гранджера на парную причинность / Wbar-statistic for pairwise Granger causality test

Нулевая гипотеза / Null hypothesis/	Лаг 1 (n = 284) / Lag 1 (n = 284)	Лаг 2 (n = 283) / Lag 2 (n = 283)	Лаг 3 (n = 282) / Lag 3 (n = 282)
$\Delta V \Rightarrow \Delta U$	13,034 (<0,000)	12,930 (<0,000)	8,421 (<0,000)
$\Delta U \Rightarrow \Delta V$	0,099 (0,7530)	1,770 (0,1722)	1,252 (0,2913)

Примечание.  $\Delta$  - разностный оператор.

Источник / Source: авторские расчеты / author's calculations.

причиной по Гранджеру для уровня безработицы  $U$ , так как  $Wbar$ -статистика теста статистически значима<sup>11</sup>, а  $U$  не является причиной по Гранджеру для  $v$  (табл. 3).

Отсюда наша нулевая гипотеза, которую предстояло опровергнуть: долгосрочная, равновесная связь между уровнями вакансий и безработицы отсутствует. Отсюда же и эконометрическая модель для тестирования этой гипотезы – предельно «скупое» на переменные и математику уравнение линейной регрессии, где уровень вакансий,  $V$ , – независимая, объясняющая переменная, уровень безработицы,  $U$ , – зависимая переменная,  $\beta_1$  – свободный член (константа),  $\beta_2$  – коэффициент регрессии, который предстояло оценить,  $\tau_t$  – нормально распределенный остаточный член регрессии:

$$U_t = \beta_1 + \beta_2 V_t + \tau_t \quad (4)$$

Далее мы вернулись к вопросу о степени интеграции и возможной коинтеграции уровней вакансий и безработицы. Нестационарные  $U$  и  $v$  коинтегрированы, если стационарна их линейная комбинация:

$$\tau_t = U_t - \beta_1 - \beta_2 V_t \quad (5)$$

Ответ на этот вопрос получен с помощью теста Энгла-Гранджера с нулевой гипотезой «Коинтеграция отсутствует» против альтернативной «Коинтеграция в той или иной форме присутствует». На первом и втором шагах теста  $U$  и  $V$  проверяются на единичный корень, на третьем оценивается уравнение (4) и на четвертом  $\tau_t$  проверяется на единичный корень. Коинтеграция присутствует, если единичный корень обнаружен у  $U$  и  $V$ , т.е. каждый уровень –  $I(1)$ , и не обнаружен у  $\tau_t$ , т.е. комбинация (5) –  $I(0)$ .

Ниже приведены коэффициенты регрессии Дики-Фуллера, используемой в тесте Энгла-Гранджера в роли тестовой регрессии (табл. 4). У коэффициентов при  $U$  и  $V$  tau-статистика Дики-Фуллера незначима, а у коэффициента при  $\tau$  значима. Следовательно,  $U$  и  $V$  –  $I(1)$ , а  $\tau_t$  –  $I(0)$ . Нулевая ги-

<sup>11</sup> Слово «значима» указывает на то, что расчетная вероятность меньше принятого в данной работе уровня значимости, т.е.  $p < \alpha = 0,05$ . Слово «незначима» указывает на то, что расчетная вероятность  $p$  равна или больше уровня значимости, т.е.  $p \geq \alpha = 0,05$ .

Таблица 4 / Table 4

Tau-статистика Дики-Фуллера для теста Энгла-Гранджера на коинтеграцию / Dickey-Fuller tau-statistic for Engle-Granger cointegration test

Переменная / Variable	tau-статистика (в скобках p) / tau-statistic (p)
$U$	-1,542 (0,5123)
$V$	-1,872 (0,3458)
$\tau$	-3,481 (0,0341)

Примечание. Тест с константой, фиктивными сезонными переменными и максимальными 12 лагами в тестовой регрессии. Лаг с минимальной tau-статистикой определяется автоматически по AIC. Тест выполняется, начиная с лага 12, до тех пор, пока на каком-то лаге tau-статистика не удовлетворяет AIC. Если выделенная таким образом tau-статистика меньше критических -2,879, то гипотеза нестационарности опровергалась в пользу гипотезы стационарности. При положительной tau-статистике гипотеза нестационарности подтверждается «не глядя».

Источник / Source: авторские расчеты / author's calculations.

потеза «Коинтеграция отсутствует» опровергнута в пользу альтернативной гипотезы «Коинтеграция в той или иной форме присутствует».

Главное свойство коинтегрированных переменных заключается в том, что их краткосрочная динамика находится под влиянием масштаба любого отклонения от долгосрочного равновесия. Как показали Гранджер и Энгл, коинтегрированную систему можно представить в форме модели коррекции ошибки равновесия (ликвидации дисбаланса) путем краткосрочных коррекций зависимой переменной. «Идея проста – часть дисбаланса, возникшего в одном периоде, устраняется в следующем периоде... В системе двух переменных типичная модель коррекции ошибки увязывает изменение одной переменной с прошлыми ошибками равновесия и прошлым изменением обеих переменных» [12, р. 254].

С двумя переменными и одним лагом для всех регрессоров динамическая модель коррекции ошибки (кратко МКО) имеет следующую форму:

$$\Delta U_t = \eta + \alpha_i \Delta V_{t-1} + \beta_j \Delta U_{t-1} + \Theta(U - kV)_{t-1} + \epsilon_t, \quad (6)$$

$$\Delta V_t = \eta' + \alpha_j \Delta V_{t-1} + \delta_j \Delta U_{t-1} + \Omega(U - kV)_{t-1} + \epsilon'_t, \quad (7)$$

где каждое уравнение – авторегрессия с распределенными лагами (ARDL); выражение в скобках – коинтегрирующее отношение;  $\Delta$  – оператор разности;  $\eta$  и  $\eta'$  – константы;  $\Theta$  и  $\Omega$  – коэффициенты коррекции ошибки;  $\epsilon_t$  и  $\epsilon'_t$  – нормально распределенные остатки регрессии.

МКО – динамическая в том смысле, что она учитывает влияние прошлого на настоящее, так как содержит в правой части первый лаг зависимой переменной и первые лаги остальных переменных. В МКО любой шок независимой переменной вызывает потерю равновесия, и тогда срабатывает хорошо определенный динамический процесс возвращения системы в равновесие. Выражение в скобках показывает масштаб от-

Таблица 5 / Table 5

## Система МКО / MKO system

Параметры / Parameters	ARDL (6): $\Delta U$	ARDL (7): $\Delta V$
$\Delta U_{t-1}$	$\beta_j = 0,333 (<0,000)***$	$\delta_j = -0,010 (0,1982)***$
$\Delta V_{t-1}$	$\alpha_i = -1,025 (0,0051)***$	$\gamma_i = 0,484 (<0,000)***$
Константа	$\eta = 1,004 (<0,000)***$	$\eta = 0,002 (0,1814)***$
$(U-kV)_{t-1}$	$\Theta = -0,078 (<0,000)***$	$\Omega = 0,003 (0,2003)***$
R <sup>2</sup> исправленный	0,210	0,232
Стандартная ошибка модели	0,296	0,043
AIC	0,471	-3,418

Примечание. Вариант 3: неограниченная константа. Выборка (скорректированная): 2000-03-2023-9 (283 наблюдения после коррекции). Порядок лагов для системы: 2. Порядок лагов для эндогенных первых разностей: 1. Ранг коинтеграции: 1.

Источник / Source: авторские расчеты / author's calculations.

клонения зависимой переменной от равновесия из-за шока регрессоров в прошлом месяце. Коэффициенты  $\alpha_i$  и  $\gamma_i$  перехватывают любой текущий эффект, коэффициенты  $\beta_j$  и  $\delta_j$  – долгосрочный причинно-следственный эффект, а краткосрочные коэффициенты  $\Theta$  и  $\Omega$  задают темп восстановления равновесия.

Результаты теста Грэнджера на парную причинность поддержали утверждение Бевериджа, будто уровень вакансий соотносится с уровнем безработицы как причина со следствием. Тест также обнаружил, что уровень безработицы не является причиной по Грэнджеру для уровня вакансий. Этот двойной вывод подтвержден оценками коэффициентов МКО, в котором зависимые переменные – первые разности, а регрессоры – первые лаги первых разностей, т.е. все они стационарные.

Уравнение (7) не содержит важной информации об уровне вакансий, разве что с ростом  $\Delta V$  на 1% в предыдущем месяце текущий повышался на 0,484% (табл. 5). Влияние уровня безработицы на уровень вакансий статистически равно нулю. А незначимый коэффициент  $\Omega$  при параметре коррекции ошибки,  $(U-kV)_{t-1}$ , указывает на отсутствие механизма восстановления равновесия.

Уравнение (6), наоборот, насыщено важной информацией об уровне безработицы. С ростом  $\Delta U$  на 1% в предыдущем месяце текущий  $\Delta U$  повышался на 0,333%, а рост  $\Delta V$  на 1% месяц назад вызывал падение  $\Delta U$  на 1,025%.

Тест портманто не обнаружил автокорреляцию в остатках МКО на лаге 2: Q-статистика теста равна 9,101 при  $p = 0,1680$ . LM-тест (тест Бройша-Пагана) не обнаружил автокорреляцию в остатках МКО на лаге 1: RAO F-статистика теста равна 4,999 при  $p = 0,2879$ . А тест Харке-Бера не смог подтвердить гипотезу нормального распределения остатков: совместная JB-статистика равна 1137,065 при  $p = 0,0000$ .

Оценка взаимовлияния уровней вакансий и безработицы не сводится к коэффициентам ARDL. Важно выяснить, какую роль они играют в восстановлении равновесия. Нарушив равновесие, уровень вакансий либо участвует, либо не участвует в его восстановлении. В первом «либо» он как эндогенная переменная проходит свою часть пути к равновесию, а эндогенный уровень безработицы – свою. Во втором «либо» уровень вакансий – слабо экзогенная переменная и как таковая не реагирует на любые отклонения системы МКО от равновесия, а вся «ответственность» за ликвидацию дисбаланса лежит на уровне безработицы, который, меняясь в текущем и, возможно, будущих месяцах, достигает своего нового равновесного значения, создает новую точку на кривой Бевериджа, а каждая точка – это равновесие. Уровень же вакансий является автономной движущей силой всей системы МКО.

Значимый отрицательный коэффициент  $\Theta$  при параметре коррекции ошибки,  $(U-kV)_{t-1}$ , – свидетельство эндогенности уровня безработицы. Для проверки уровня вакансий на слабую экзогенность выполнен тест Энгла [14]. Нулевая гипотеза теста – уровень вакансий слабо экзогенный по отношению к системе МКО и об уравнении (7) можно забыть как об избыточном<sup>12</sup>.

Для проверки нулевой гипотезы коэффициент  $\Omega$  в уравнении (6) приравнен к нулю, и значимость обнуления прозондирована с помощью теста отношения правдоподобия (LR-теста).  $\chi^2$ -статистика LR-теста незначима и равна 1,440, что меньше критических 3,840. Следовательно, нулевая гипотеза не опровергнута, и уровень вакансий, будучи слабо экзогенным, не реагирует на любое отклонение системы МКО от равновесия, оставляя уровню безработных всю «работу» по устранению дисбаланса. Получено еще одно эмпирическое свидетельство в пользу утверждения Бевериджа о том, что уровень вакансий соотносится с уровнем безработицы как причина со следствием.

Продолжим коинтеграционный анализ, забыв уравнение (7) как лишнее. Для нормального восстановления равновесия нужно, чтобы в уравнении (5)  $0 \leq \Theta \leq -1$ . Тогда положительная (отрицательная) ошибка равновесия обеспечит падение (рост) уровня безработицы на пути к равновесному значению. Дисбаланс, возникший месяц назад, ликвидируется в текущем и, возможно, будущих месяцах со скоростью  $\Theta$ . Ликвидация представ-

<sup>12</sup> Тогда отношения уровня безработицы с уровнем вакансий можно смоделировать одним уравнением, включив в него параметр коррекции ошибки.

ляет собой последовательное уменьшение дисбаланса на производство  $\Theta$  и остатка дисбаланса, переходящего из предыдущего месяца в текущий.

Чем ближе  $\Theta$  к  $-1$ , тем быстрее достигается равновесие. При  $\Theta = -1$  равновесие достигается в течение текущего месяца. Больше времени требуется, если  $\Theta$  стремится к нулю. Срок полного устранения отклонения – величина обратная  $\Theta$ , то есть через  $1/\Theta$  месяцев равновесие восстанавливается. Коэффициент  $\Theta$  можно интерпретировать следующим образом:

- высокие отрицательные значения, стремящиеся к нулю: медленное движение к равновесию;
- низкие отрицательные значения, стремящиеся к  $-1$ : экономические агенты проходят большую часть пути к новому равновесию уже в текущем периоде;
- предельная скорость, при которой равновесие не «зашкаливает»:  $-1$ ;
- отрицательные значения менее  $-2$ : равновесие «зашкаливает»;
- положительные значения: ЕСМ-система сходит с пути к равновесию.

$1/0,078=12,8$  месяцев – столько времени требуется уровню безработицы для полного восстановления равновесия с уровнем вакансий и образования новой точки кривой Бевериджа.

### ВЫВОДЫ

В 2000–2023 гг. тон в «отношениях» между уровнями вакансий и безработицы задавали шоки активности, генерируемые деловым циклом. С наибольшей силой они дали о себе знать в 2008–2010 гг., когда вход в ГФК и выход из него кривая Бевериджа «отметила» петлей против часовой стрелки. Остальные рецессии не заслужили такой реакции, потому что падение экономики оказалось недостаточно глубоким и продолжительным. Кривая Бевериджа зафиксировала только один серьезный эпизод падения эффективности РСТ под влиянием структурных шоков, а именно «отрыв» от кривой ее части (удаление от начала координат) под влиянием такого мощного структурного шока, как пандемия COVID-19. Эффект этого шока был скоротечным – всего два года из 23 лет наблюдения.

Анализ динамики сосуществующих вакансий и безработицы показывает в какой стадии делового цикла находится экономика и подсказывает лучший способ противодействия росту безработицы. Удерживая структуру экономики фиксированной, можно отыскать место экономики (точ-

ку) на кривой, представляющее стадию делового цикла. Изучая форму кривой и ее изменение во времени, экономисты и политики могут отличить безработицу, движимую слабым спросом, от безработицы, движимой ухудшением рыночной системы трудоустройства, что может подсказать лучший способ противодействия росту безработицы. Кривая представляет интерес, потому что она служит индикатором эффективности использования безработными возможностей для трудоустройства, т.е. формирует меру эффективности рынка труда. Это полезный и надежный инструмент диагностики рынка труда.

Эконометрический анализ взаимодействия уровней вакансий и безработицы показал:

1. Уровень вакансий по Грэнджеру является причиной для безработицы, уровень которой, в свою очередь, не является таковой для уровня вакансий. Таким образом получено эмпирическое свидетельство в пользу утверждения Бевериджа о том, уровень вакансий соотносится с уровнем безработицы как причина со следствием.

2. Уровни вакансий и безработицы – нестационарные коинтегрированные ряды, между которыми существует долгосрочная, равновесная связь.

3. Уравнение МКО с уровнем вакансий в роли зависимой переменной не содержит важной информации об уровне вакансий и является избыточным в системе МКО. Влияние уровня безработицы на уровень вакансий статистически равно нулю, а незначимый коэффициент при параметре коррекции ошибки указывает на отсутствие механизма восстановления равновесия.

4. Уравнение МКО с уровнем безработицы в роли зависимой переменной, наоборот, насыщено важной информацией об уровне безработицы. Значимый отрицательный коэффициент при параметре коррекции ошибки указывает на наличие механизма восстановления равновесия. С ростом уровня безработицы на 1% в предыдущем месяце ее текущий уровень повышался на 0,3%, а рост уровня вакансий на 1% месяц назад вызывал падение уровня безработицы на 1%. Уровень вакансий – доминирующий фактор в системе МКО и главный драйвер кривой Бевериджа.

5. Уровень вакансий, будучи слабо экзогенным, не реагирует на любое отклонение системы МКО от равновесия, оставляя эндогенному уровню безработных всю «работу» по его восстановлению. Что касается уровня безработицы, то ему для полного восстановления равновесия с уровнем вакансий требуется чуть более года.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Beveridge, William H. Full Employment in a Free Society. New York: W. W. Norton & Company. 1944.
2. Yellen J. Comment on Blanchard and Diamond - The Beveridge Curve. *Brookings Papers on Economic Activity, Brookings Institution, Washington, DC, USA*, 1989, 1, 65-71.
3. Blanchard O.J., Diamond P. The Beveridge Curve. *Brookings Papers on Economic Activity, Brookings Institution, Washington, DC, USA*, 1989, 1, 1-60.
4. Гичиев Н.С. Региональная проекция DMP модели (кривая Бевериджа): гистерезис динамики рынка труда // *Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технология*. 2022;(11):316-318.
5. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов // *Вопросы экономики*. 2023;(8):5-37.
6. Вереникин А.О. Денежная политика и экономический потенциал // *Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова*. 2011;(2):115-137.
7. Hall R.E., Kudlyak M. Why Has the US Economy Recovered So Consistently from Every Recession in the Past 70 Years? Federal Reserve Bank of San Francisco. Working Paper Series. Working Paper 2020-20, June 2021.
8. Яков и Партнёры. Тренды на рынке труда. Часть 2. 2022. 18 с.
9. Blanchard O.J., Domash A., Summers L.H. Bad News for the Fed from the Beveridge Space. Peterson Institute for International Economics, Washington, DC, USA: July 2022, 16 p.
10. Barnichon R., Figura A. Labor Market Heterogeneity and the Aggregate Matching Function // *American Economic Journal*. 2015;7(4):222-249.
11. Blanchard O.J., Diamond P.A. 1990. The Aggregate Matching Function. In: Growth, Productivity, Unemployment, ed. Peter A. Diamond. Cambridge: MIT Press, pp. 159-201.
12. Engle R., Granger C. W. J. Co-Integration and Error Correction: Representation, Estimation, and Testing // *Econometrica*. 1987. Vol. 55. Iss 2. P. 251-276.
13. Granger C. W. J. Investigating Causal Relations by Econometric Models and Cross-spectral Methods // *Econometrica*, Vol. 37. Iss. 3. August 1969. P. 424-438.
14. Engle R. Wald, Likelihood Ratio and Lagrange Multiplier Tests in Econometrics. *Handbook of Econometrics*. Amsterdam, Elsevier Science Publishers. 1984;(2):776-826.

## REFERENCE

1. Beveridge, William H. Full Employment in a Free Society. New York: W. W. Norton & Company. 1944.
2. Yellen J. Comment on Blanchard and Diamond - The Beveridge Curve. *Brookings Papers on Economic Activity, Brookings Institution, Washington, DC, USA*. 1989;1:65-71.
3. Blanchard O.J., Diamond P. The Beveridge Curve. *Brookings Papers on Economic Activity, Brookings Institution, Washington, DC, USA*. 1989;1:1-60.
4. Gichiev N.S. Regional projection of DMP model (Beveridge curve): Hysteresis of labor market dynamics. *Competitiveness in the global world: Economics, Science, Technology*. 2022;11:316-318. (In Russ.).
5. Kapeliushnikov R.I. The Russian labor market: A statistical portrait on the crises background. *Voprosy Ekonomiki*. 2023;8:5-37. (In Russ.).
6. Verenikin A.O. Monetary policy and economic potential. Scientific research of Economics Department. *Electronic journal of Economics Department of M.V. Lomonosov MSU*. 2011;2:115-137. (In Russ.).
7. Hall R.E., Kudlyak M. Why Has the US Economy Recovered So Consistently from Every Recession in the Past 70 Years? Federal Reserve Bank of San Francisco. Working Paper Series. Working Paper 2020-20, June 2021.
8. Yakov and Partners. Labor Market Trends. Part 2. 2022. p. 18. (In Russ.).
9. Blanchard O.J., Domash A., Summers L.H. Bad News for the Fed from the Beveridge Space. Peterson Institute for International Economics, Washington, DC, USA: July 2022, p. 16.
10. Barnichon R., Figura A. Labor Market Heterogeneity and the Aggregate Matching Function. *American Economic Journal*. 2015;7(4):222-249.
11. Blanchard O.J., Diamond P.A. The Aggregate Matching Function. In: Growth, Productivity, Unemployment, ed. Peter A. Diamond. Cambridge: MIT Press. 1990. p. 159-201.
12. Engle R., Granger C. W. J. Co-Integration and Error Correction: Representation, Estimation, and Testing. *Econometrica*. 1987;55(2):251-276.
13. Granger C. W. J. Investigating Causal Relations by Econometric Models and Cross-spectral Methods. *Econometrica*. 1969;37(3):424-438.
14. Engle R. Wald, Likelihood Ratio and Lagrange Multiplier Tests in Econometrics. *Handbook of Econometrics*. Amsterdam, Elsevier Science Publishers. 1984;(2):776-826.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Борис Иванович Алехин** – доктор экономических наук, профессор, экономический факультет РГГУ, Москва, Россия.

**Boris I. Alekhin** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Economics Department, RSUH, Moscow, Russia.

<https://orcid.org/0000-0002-9571-4836>

[b.i.alekhin@gmail.com](mailto:b.i.alekhin@gmail.com)

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

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

*Статья поступила в редакцию 21.11.2023; после рецензирования 08.12.2023, принята к публикации 12.12.2023.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 21.11.2023; revised on 08.12.2023 and accepted for publication on 12.12.2023.*

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-60-72

УДК 331.522

JEL J14, J2, J26

## ТЕНДЕНЦИИ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ ПЕНСИОНЕРОВ В РАЗРЕЗЕ ЗАНЯТИЙ И ВИДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2017–2022 ГГ.

О.Д. Воробьева, А.В. Топилин, Г.В. Ниорадзе, Т.С. Хроленко  
Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Цель** исследования – анализ и оценка тенденций трудовой занятости пенсионеров в 2017 г. (до реформы) и в 2022 г. **Предмет** исследования – данные о распределении по занятиям (в соответствии с ОКЗ-2014) и по видам экономической деятельности пенсионеров в возрасте старше трудоспособного в разрезе 5-летних возрастных групп. В процессе изучения использован **метод** динамического и категориального сравнения характеристик занятости лиц в возрасте старше трудоспособного. В ходе исследования решены следующие задачи: 1) определены общие тенденции занятости, характерные для работающих лиц в возрасте старше трудоспособного в целом); 2) выявлены тенденции, свойственные занятости мужчин и женщин пенсионного возраста; 3) установлены особенности динамики занятости в половозрастном разрезе. Сделана попытка оценить вклад прежних пенсионных поколений (уже являвшихся пенсионерами по возрасту в 2017 г.) в изменение показателей в целом. Данные свидетельствуют о стабильном сокращении численности работников пенсионного возраста, занятых неквалифицированным трудом. Постепенно сокращается доля занятых пожилых работников на руководящих позициях. Наиболее заметны изменения в структуре занятости мужчин пенсионного возраста, поскольку сокращается их доля среди специалистов высшей квалификации. Происходит сокращение доли пожилых работников в организациях и на предприятиях со значительным государственным участием и их переток в сферу торговли и услуг. В результате исследования сделан научно обоснованный **вывод** о том, что для нивелирования описанных негативных процессов было бы целесообразно (учитывая разницу между мужчинами и женщинами в продолжительности жизни) снизить границу пенсионного возраста для мужчин.

**Ключевые слова:** занятость пенсионеров; трудовая активность; рынок труда; виды экономической деятельности; пенсионная реформа; пенсионный возраст; прекаризация; демографическое старение.

**Для цитирования:** Воробьева О.Д., Топилин А.В., Ниорадзе Г.В., Хроленко Т.С. Тенденции трудовой занятости пенсионеров в разрезе занятий и видов экономической деятельности в 2017–2022 гг. *Социально-трудовые исследования*. 2024;54(1):60-72. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-60-72.

## ORIGINAL PAPER

## TRENDS IN THE EMPLOYMENT OF PENSIONERS IN THE CONTEXT OF OCCUPATIONS AND TYPES OF ECONOMIC ACTIVITY IN 2017–2022

O.D. Vorob'eva, A.V. Topilin, G.V. Nioradze, T.S. Khrolenko  
Institute for Demographic Research of FCTAS RAS, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The purpose** of the study is to analyze and evaluate trends in the employment process of pensioners in 2017 (before the reform) and 2022. **The subject** of the study is data on distribution by occupation (according to the All-Russian Classifier of Occupations-2014) and by type of economic activity of pensioners over working age by five-year age groups. The study used the **method** of dynamic and categorical comparison of employment characteristics of persons over working age. In the course of the study, the following tasks were solved: 1) general employment trends of working people over working age were determined; 2) employment trends of men and women of retirement age were identified; 3) features of employment dynamics by gender and age were established. An attempt was made to assess the contribution of previous pension generations (who were already old-age pensioners in 2017) to the change in indicators as a whole. Data indicate a steady decline in the number of workers of retirement age engaged in unskilled labor. The share of employed older workers in management positions is gradually declining. The most noticeable changes are occurring in the employment structure of men of retirement age, as their share among highly qualified specialists is declining. At the same time, the share of women in this category increased by 4 percentage points. There is a reduction in the share of older workers in organizations and enterprises with significant state participation and their flow into the sphere of

trade and services. As a **result** of the study, a scientifically based conclusion was made that to level out the described negative processes, it is advisable (taking into account the difference in life expectancy of men and women) to reduce the retirement age limit for men.

**Keywords:** employment of pensioners; labor activity; labor market; types of economic activity; pension reform; retirement age. precarization, population aging.

**For citation:** Vorob'eva O.D., Topilin A.V., Nioradze G.V., Khrolenko T.S. Trends in the employment of pensioners in the context of occupations and types of economic activity in 2017-2022. *Social and labor research*. 2024;54(1):60-72. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-60-72.

## ВВЕДЕНИЕ

Несмотря на повышение границы трудоспособного возраста и постепенное изменение численности работающих пенсионеров по возрасту, исследования особенностей их трудовой деятельности не теряют значимости, а напротив, обретают дополнительную актуальность в реформенный период. Приток «молодых» пенсионеров, обеспечивавший ранее основные изменения в трудовой активности старшей возрастной группы, законодательно ограничен повышением границ пенсионного возраста.

Процесс демографического старения распространяется на все страны и регионы мира по мере их социально-экономического развития и увеличения продолжительности жизни населения. Однако, в отличие от таких стран и регионов мира, в России повышение границ пенсионного возраста не сопряжено с соответствующим ростом продолжительности жизни и сближением этого показателя между мужчинами и женщинами. Однако в процессе повышения пенсионного возраста на рынке труда закономерно должна повыситься доля высококвалифицированных специалистов, поскольку с возрастом работник приобретает больший опыт и, соответственно, потенциал для продолжения трудовой деятельности. Сохранение таких работников должно позитивно сказаться на квалификационной структуре занятых. Происходит ли это в реальных условиях, как изменилась трудовая активность населения в возрасте старше трудоспособного, как изменилась структура занятости по видам экономической деятельности (далее ВЭД) и занятиям?

## ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

В российской и зарубежной литературе вопросам трудовой занятости лиц в возрасте старше трудоспособного посвящено большое количество исследований. Например, Синявская О.В., Червякова А.А., Горват Е.С. [1] сосредоточили внимание на факторах продолжения или прекращения занятости пенсионеров, среди прочего подтверждая данные ранних исследований об ухудшении положения пенсионеров после смены работы, которые приводят к потере занятости или пере-

ходу на низкоквалифицированные позиции [2]. Другое исследование, построенное на материалах всероссийского опроса, показывает географическую специфику мотивов продолжения занятости: московские пенсионеры (у которых более высокая пенсия) менее ориентированы на работу по экономическим причинам (недостаточность пенсионных выплат) [3]. Компаративное исследование показало, что, в отличие от китайских пенсионеров, российские пожилые используют более широкий набор мотивов для работы в старшем возрасте, не ограничиваясь экономическими причинами (денежная необходимость) [4].

Ряд исследований посвящены электронной, платформенной (само-)занятости пенсионеров, гиг-экономике [5]. Картузова М.В. выявляет трудовые стратегии пожилых самозанятых, работающих на электронных биржах, среди которых: инвентаризация накопленного человеческого капитала (с целью применения его в новой, цифровой среде), конкурентная разведка (наблюдение за другими пользователями электронной платформы для выработки успешных решений), накопление пула постоянных клиентов и отказ от дальнейшего использования платформы [6].

Другие исследования посвящены взаимосвязи старения населения и рынка труда [7, 8]. Так, отмечается эволюция подходов к старению населения, дошедшая до использования многомерных математических моделей с использованием индикаторов трудовой занятости пожилых [9]. Р.И. Капелюшников предлагает широкий анализ влияния старения на экономические показатели [10, 11]. В докладе Федерального института демографических исследований (ФРИ) утверждается, что широко представленная группа пенсионеров являются беби-бумерами и покинут рынок труда в ближайшие 20 лет. Следовательно, старение рабочей силы имеет ограниченный эффект и будет слабо увеличиваться или стагнировать. В свете периодического алармизма из-за роста численности старшего населения общее количество занятых для экономики имеет меньшее значение, а квалификация и количество отработанных часов – большее [12].

Другое направление исследований связано с территориальной спецификой трудового потенциала [13] и анализом широкого круга факторов, влияющих на региональные особенности занятости [14].

В связи с распространением неустойчивой занятости получили развитие исследования, связанные с прекаризацией труда пенсионеров<sup>1</sup> [15, 16, 17], в рамках которых изучаются соответствующие процессы в контексте негарантированности оплаты труда, нестабильности занятости, отсутствии социальных гарантий, плохих условий труда, возрастной дискриминации, вытеснений из социально защищенных сфер занятости и др.

Еще одно направление связано с влиянием пенсионной реформы. Сафонов А.Л., Угодников К.В., анализируя особенности российского пенсионного реформирования в сравнении с зарубежным опытом, обосновывают необходимость индексации пенсий с учетом изменений заработной платы и инфляцией [18], а Кашепов А.В. приходит к выводу: пенсионная реформа не позволила улучшить показатели пенсионного обеспечения (в частности, коэффициента замещения) [19].

### МЕТОДОЛОГИЯ

В рамках данного исследования мы также попытались оценить влияние пенсионной реформы, поскольку период наблюдений затрагивает дореформенный (2017 г.) и реформенный (2022 г.) этапы.

Анализируются данные выборочного обследования рабочей силы (далее ОРС) Росстата (ФСГС), полученные по запросу (из-за отсутствия необходимых подробных сведений о занятости лиц в старшем возрасте в открытом доступе)<sup>2</sup>.

Объектом исследования были лица в возрасте старше трудоспособного, к которым согласно методологии ФСГС относятся мужчины – 60+, женщины – 55+, в 2022 г. – мужчины – 61,5+, женщины – 56,5+. При этом в некоторых других показателях (например, численность населения Российской Федерации<sup>3</sup>) Росстат указывает, что к лицам старше трудоспособного возраста относятся мужчины в возрасте 62+ и женщины в возрасте 57+.

<sup>1</sup> Григорьева И.А. Прекаризация занятости пожилых в современной России / Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке, Нижний Новгород, 15–16 сентября 2014 года / Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского; Под общей редакцией З.Х. Саралиевой. Нижний Новгород: ООО «Научно-исследовательский социологический центр», 2014. С. 61–66.

<sup>2</sup> Официальный ответ от ФСГС с исходным массивом данных представлены в редакцию Журнала.

<sup>3</sup> Численность населения Российской Федерации // ФСГС. URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/SP\\_1.1.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/SP_1.1.xlsx) (дата обращения: 08.11.2023).

В качестве основного метода анализа используются статистические методы сопоставления абсолютных и относительных показателей занятости лиц пенсионного возраста в 2017 г. и 2022 г., например, показатель темпов прироста численности и доли занятых по занятиям и видам экономической деятельности (ВЭД) для сравнения данных в указанные годы. Таким образом анализ осуществляется по следующим направлениям: 1) общие тенденции, 2) тенденции в разрезе занятий и видов экономической деятельности, 3) тенденции занятости в половозрастном разрезе.

Важно отметить, что основными драйверами изменений динамики показателей трудовой занятости пенсионеров являются ее особенности среди нового поколения пенсионеров и ее трансформация у пенсионеров более ранних периодов. Учитывая данное обстоятельство, детально изучается и динамика занятости прежних поколений (т.е. пенсионеров находящихся в 2017 г. в возрасте 60–64 года и переместившихся к 2022 г. в возрастную группу 65–69 лет). Такой подход позволяет определить влияние старших возрастных групп на общее изменение показателей.

Отметим, что данное исследование может быть расширено за счет разделения влияния поведения пожилых работников и работодателей на рынке труда и прохождения демографических волн, изменения численности половозрастных групп старшего возраста. Кроме того, представляет отдельный интерес анализ взаимосвязи изменения занятости старших возрастных групп неквалифицированным трудом (особенно женщин) и их конкуренции с трудовыми мигрантами. Однако все это представляет собой отдельные направления исследования, поэтому не рассматриваются в рамках данной статьи.

### ЗАНЯТОСТЬ В ВОЗРАСТЕ СТАРШЕ ТРУДОСПОСОБНОГО: РАЗЛИЧИЯ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ, ПО ПОЛУ

Рассматривая изменения занятости пенсионеров с 2017 г. по 2022 г., необходимо учитывать, что начиная с 1 января 2019 г. происходило постепенное повышение границы пенсионного возраста как для мужчин, так и для женщин.

Таким образом, данные о трудовой активности людей, выходящих на пенсию с 2017 г., иллюстрируют поведение пенсионеров-мужчин, начиная с 60 лет, а женщин – с 55 лет. С началом же пенсионной реформы в 2019 г. поведение населения на рынке труда связано с осознанием неот-

вратимого повышения пенсионного возраста, который ежегодно сдвигается и к 2024 г. увеличился уже на 3 года.

Поэтому динамика трудовой активности населения в каждой следующей возрастной пятилетней группе не может не отражать фактора реформирования пенсионной системы. Рассмотрим структуру занятых в возрасте старше трудоспособного по возрастным группам (2017 г. и 2022 г.). По данным Обследования рабочей силы, наибольшая доля занятых в возрасте старше 55 лет сместилась с первой пятилетней группы (55–59 лет) ко второй пятилетней возрастной группе (60–64 года). Так, если в 2017 г. на долю занятых в первой пятилетней группе (55–59 лет) приходилось 44%, то в 2022 г. – 34% (56,5–59 лет). При этом доля занятых во второй пятилетней группе увеличилась с 40% до 45% к 2022 г. Относительно возросла трудовая активность лиц в возрасте 65–69 лет (с 12% до почти 17%) и даже в десятилетней группе от 70 до 79 лет (с 3,3 до 4% к 2022 г.).

Сдвиг границы пенсионного возраста в сторону увеличения, с одной стороны, привел к сокращению доходов возрастной группы населения, которая не обеспечивается пенсиями, а, с другой, простимулировал ее занятость, которая, однако, зависит не только от предложения рабочей силы, но и от спроса на нее на рынке труда, где пожилые работники зачастую дискриминируются. Нельзя не обратить внимание на непропорциональное «представительство» среди занятых пенсионеров – мужчин (28%) и женщин (72%), которое за рассматриваемые 5 лет практически не изменилось. Безусловно, это отражение сохраняющегося большого, почти 10-летнего интервала в средней ожидаемой продолжительности жизни женщин и мужчин (в 2022 г. разница для мужчин в возрасте 60+ лет и женщин 55+ лет составляла 9,37<sup>4</sup>), который является результатом больших возрастных различий в уровне смертности по полу. Хотя разница возрастной границы выхода на пенсию между мужчинами и женщинами должна уравнивать эти различия, и женщины после более раннего выхода на пенсию должны были бы прекращать свою трудовую деятельность. Но этого, как мы видим, не происходит в том числе и потому, что работа на пенсии носит вынужденный характер (данные исследования «Жизненный мир пенсионеров») [20], что коррелирует с результа-

тами всероссийского опроса ВЦИОМ<sup>5</sup> – 74% опрошенных занятых пенсионеров указали на недостаточный размер пенсии. Таким образом, можно предположить, что основными причинами являются низкий уровень пенсий и вынужденная роль «кормильца» в домохозяйствах, в состав которых входят женщины пенсионного возраста.

### ТРУДОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ ПЕНСИОНЕРОВ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Какие же ниши на рынке труда с точки зрения видов экономической деятельности и занятий в наибольшей степени сбалансированы с возможностями работников в возрасте старше 55 лет?

Наибольшая доля занятых в возрасте старше трудоспособного и в 2017 г., и в 2022 г., несмотря на проводимую реформу, сохранилась в образовании (15,9%), здравоохранении (13,2%), обрабатывающих производствах, то есть в промышленности (12,7%). В каждом из перечисленных ВЭД доля занятых среди лиц старших возрастов составляла более 10%, однако при этом в каждом ВЭД заметны различия в занятости по полу. Например, мужчин в 1,5 раза больше чем женщин занято в обрабатывающих производствах (16,6%), в 3 раза – в транспортировке и хранении (12,8%), в 1,8 раза – в сельском и лесном хозяйствах, охоте, рыболовстве и рыбоводстве (12%). В то время как женщины чаще заняты в образовании – 19,3% (в 2,6 раза больше мужчин), в здравоохранении – 16,4% (в 3 раза) и в торговле – 14,5% (в 2 раза). (табл. 1).

В целом, безотносительно к видам экономической деятельности и занятиям, пропорции в занятости мужчин и женщин в возрастных группах старше трудоспособного за 5 прошедших лет реформы претерпели следующие изменения. Среди мужчин заметно увеличилась доля занятых в возрастной группе 65–69 лет (с 21% до 28%), уменьшив соответственно долю занятых в группе 60–64 года. Среди занятых женщин пенсионного возраста к 2022 г. заметно сократилась доля занятых в возрастной группе 55–59 лет (с 61% до 47%) и выросла в следующих возрастных группах – 60–64 года (с 27% до 37%), 65–69 лет (с 9% до 12%). Данные структурные изменения произошли при абсолютном сокращении занятости как мужчин пенсионного возраста (с 2015,9 тыс. чел. до 1853,2 тыс.), так и женщин (с 5229,2 тыс. чел. до 4650,4 тыс. чел.), то есть в целом на 741,5 тыс. человек (табл. 2).

<sup>4</sup> Ожидаемая продолжительность предстоящей жизни по Российской Федерации // ФСТС. 2023. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/dem2.xlsx> (дата обращения: 27.11.2023)

<sup>5</sup> Работа на пенсии: за и против // ВЦИОМ. 2020. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-na-pensii-za-i-protiv> (дата обращения: 27.11.2023).

Таблица 1 / Table 1

Структура занятости населения в возрасте старше трудоспособного по видам экономической деятельности и полу в 2017 г. и 2022 г. (%) / The employment structure of the elderly population by type of economic activity and gender in 2017 and 2022 (%)

Виды экономической деятельности / Types of economic activity	Всего / Total	Мужчины / Male	Женщины / Female	Всего / Total	Мужчины / Male	Женщины / Female
Всего	100	100	100	100	100	100
Сельское и лесное хозяйство	7,7	11,5	6,2	8,2	12	6,7
Обрабатывающие производства	12,7	16,7	11,2	12,7	16,6	11,2
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	2,6	4,8	1,7	2,2	4,3	1,7
Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	1	1,8	0,8	1	1,8	0,8
Строительство	3,6	8,2	1,8	3,4	8,1	1,8
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	11,9	6,5	13,9	12,5	7,4	14,5
Транспортировка и хранение	6	10,9	4,1	6,6	12,8	4,1
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	2,5	0,8	3,2	2,6	0,8	3,3
Деятельность в области информации и связи	1	1,2	0,9	0,9	1,1	0,8
Деятельность финансовая и страховая	1,2	0,7	1,5	1,3	0,7	1,6
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	2,9	3,6	2,6	2,5	3,5	2,1
Деятельность профессиональная, научная и техническая	3,3	4	3	3,2	3,3	3,1
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	2,3	4,1	1,6	2,7	5,2	1,6
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	5,1	4,9	5,2	4,6	4,3	4,8
Образование	16,3	9	19,1	15,9	7,3	19,3
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	16,3	5,9	16,6	13,2	5,4	16,4
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	3	1,8	3,5	3,3	2	3,8

Источник / Source: итоги выборочного обследования рабочей силы (Росстат). 2017 г., 2022 г. / results of a sample survey of the labor force (Rosstat). 2017, 2022.

Рассмотрим абсолютные показатели и изменения структуры в разрезе видов экономической деятельности (табл. 3). В период с 2017 по 2022 гг. возрастает доля пожилых, занятых такими видами экономической деятельности, как сфера торговли и услуг, транспортировка и хранение, сельское и др. хозяйства. При этом сокращается в целом доля занятых в пенсионном возрасте в сферах с высоким государственным участием: госуправление и обеспечение военной безопасности, соцобеспечение, здравоохранение. Таким образом, пенсионеры стали чаще находить ниши приложения своего труда в коммерческих секторах, что увеличивает риск их неустойчивости, поскольку, например, торговля является одной из наиболее рискованных, прекаризованных сфер занятости.

В разрезе 5-летних возрастных групп прослеживается та же тенденция, что и при анализе всей совокупности работающих пенсионеров в целом (табл. 4). При этом доля их занятости в профессиональной, научной и технической областях, а также в сфере «прочие услуги» сократилась в самых старших возрастных группах (-4,9 п.п., -3,5 п.п., соответственно), в этих же возрастных группах

Таблица 2 / Table 2

Половозрастная структура занятого населения в возрасте старше трудоспособного в России в 2017 г. и 2022 г. (%)\* / The gender and age structure of the employed elder population in Russia in 2017 and 2022 (%)

Пол / Gender	Возрастная группа / Age group	2017	2022	2017	2022
		100,0	100,0	100	100
из них в половозрастной группе мужчины	Всего / Total			27,8	28,5
	55-59	-	-	-	-
	60-64	72,9	66,1	51,2	41,6
	65-69	21,4	27,6	47,9	47,5
	70-79	5,1	5,9	44,0	43,2
	80 и старше	0,5	0,4	49,5	30,9
из них в половозрастной группе женщины	Всего / Total	100,0	100,0	72,2	71,5
	56,5-59	61,5	47,4	100,0	100,0
	60-64	26,8	37,0	48,8	58,4
	65-69	9,0	12,2	52,1	52,5
	70-79	2,5	3,1	56,0	56,8
	80 и старше	0,2	0,3	50,5	69,1

Источник / Source: итоги выборочного обследования рабочей силы (Росстат) 2017 г., 2022 г. / results of a sample survey of the labor force (Rosstat). 2017, 2022.

\* Примечание: к лицам старше трудоспособного возраста относятся в 2017 г.: мужчины 60 лет и старше, женщины 55 лет и старше, в 2022 г.: мужчины 61,5 года и старше, женщины 56,5 лет и старше. Столбец 3 и столбец 4 рассчитаны по полу (за 100% принимается численность или мужчин, или женщин), а столбцы 5 и 6 по возрастным группам (за 100% принимается численность возрастной группы, состоящей и из мужчин, и из женщин).

Таблица 3 / Table 3

Распределение занятых в возрасте старше трудоспособного по видам экономической деятельности\* / Distribution of elder employees by type of economic activity

Виды экономической деятельности / Types of economic activity	2017	2022	2017	2022	2017–2022
	тыс. чел. / thousands	тыс. чел. / thousands	в % / in %	в % / in %	Темп прироста (п. п.) / Growth rate (p.p.)
Всего / Total	7245,1	6503,6	100	100	0,0
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	858,8	813,6	11,9	12,5	0,7
Транспортировка и хранение	436,5	429,4	6,0	6,6	0,6
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	556,7	534,4	7,7	8,2	0,5
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	165,2	178,6	2,3	2,7	0,5
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	220,3	211,6	3,0	3,3	0,2
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	180,0	168,5	2,5	2,6	0,1
Деятельность финансовая и страховая	90,1	87,2	1,2	1,3	0,1
Обрабатывающие производства	922,2	828,4	12,7	12,7	0,0
Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	74,6	65,3	1,0	1,0	0,0
Другие виды экономической деятельности	6,4	1,0	0,1	0,0	-0,1
Предоставление прочих видов услуг	164,7	142,8	2,3	2,2	-0,1
Деятельность профессиональная, научная и техническая	239,3	208,4	3,3	3,2	-0,1
Деятельность в области информации и связи	72,0	56,6	1,0	0,9	-0,1
Строительство	259,3	222,7	3,6	3,4	-0,2
Добыча полезных ископаемых	68,0	48,7	0,9	0,7	-0,2
Образование	1179,6	1035,9	16,3	15,9	-0,4
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	208,2	163,4	2,9	2,5	-0,4
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	187,0	143,9	2,6	2,2	-0,4
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	986,5	861,5	13,6	13,2	-0,4
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	369,6	301,9	5,1	4,6	-0,5

Источник / Source: итоги выборочного обследования рабочей силы (Росстат). 2017 г., 2022 г. / results of a sample survey of the labor force (Rosstat). 2017, 2022.

\* Примечание: отсортировано по столбцу «абсолютный прирост». К лицам старше трудоспособного возраста относятся в 2017 г.: мужчины 60 лет и старше, женщины 55 лет и старше; в 2022 г.: мужчины 61,5 года и старше, женщины 56,5 лет и старше.

снизилась занятость в оптовой и розничной торговле (-3 п.п.).

Более заметные трансформации зафиксированы в гендерном измерении. Увеличилась доля занятых мужчин в сфере транспортировки и хранения, административной деятельности, в сфере торговли и услуг (табл. 5). При этом снижается доля занятых мужчин пенсионного возраста в сфере образования и науки, что является подтверждением выше отмеченной тенденции ухудшения их трудового потенциала, связанного с низкой продолжительностью их жизни (67,57 года в 2022 г.<sup>6</sup>), которая чуть выше официально установленной границы трудоспособного возраста (65 лет).

Иначе выглядят изменения структуры женской занятости, поскольку именно женщины пенсионного возраста занимают основную массу рабочих мест в сфере торговли и услуг, а также в сельском хозяйстве (табл. 6). Сохраняется высо-

кая занятость пожилых женщин в образовании и здравоохранении.

### ТРУДОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ ПЕНСИОНЕРОВ В РАЗРЕЗЕ ЗАНЯТИЙ

В динамике 2017–2022 гг. (табл. 7) наблюдается вытеснение пенсионеров с руководящих позиций. Наиболее вероятно они замещаются специалистами высшего уровня квалификации. Кроме того, сокращается доля неквалифицированных рабочих за счет перехода в секторы услуг, с/х и другие сферы, не требующие высокой квалификации.

Данные из табл. 8 показывают, что в наибольшей степени сократилась доля пенсионеров (55–59 лет и 60–64 года) в группе руководителей. Вместе с тем происходит сокращение численности неквалифицированных рабочих во всех возрастных группах.

При этом сокращение руководителей пенсионного возраста в структуре занятых наибольшей степени отразилось на мужчинах. Более того, среди них заметное сокращение специалистов

<sup>6</sup> Ожидаемая продолжительность жизни при рождении // ЕМИСС. 2023. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/31293> (дата обращения: 27.11.2023).

Темпы прироста занятости лиц старше трудоспособного по видам экономической деятельности и по возрастным группам (в п. п.) /  
The growth rate of employment of elderly persons by type of economic activity and by age group (p.p.).

Виды экономической деятельности / Types of economic activity	2017–2022. Темп прироста (п. п.) / 2017–2022. Growth rate (p.p.)					
	Всего / Total	55(56,5)-59	60-64	65-69	70-79	80 и старше / 80 and older
Всего / Total	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	0,7	0,5	1,8	1,4	2,2	-3,0
Транспортировка и хранение	0,6	0,5	-0,1	1,1	0,7	-1,8
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	0,5	-0,1	0,1	0,1	-1,8	0,2
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	0,5	0,2	0,1	0,8	0,8	2,2
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	0,2	0,2	0,3	0,1	0,1	-0,3
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	0,1	-0,2	0,5	0,7	0,6	-0,6
Деятельность финансовая и страховая	0,1	0,2	0,3	0,0	0,0	-
Обрабатывающие производства	0,0	-0,5	0,0	-0,5	4,2	13,6
Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	0,0	0,0	-0,1	-0,2	0,5	-
Другие виды экономической деятельности	-0,1	-0,1	0,0	-0,1	-0,1	-
Предоставление прочих видов услуг	-0,1	0,1	-0,1	-0,2	0,1	-3,5
Деятельность профессиональная, научная и техническая	-0,1	0,2	-0,2	-0,7	-2,0	-4,9
Деятельность в области информации и связи	-0,1	-0,2	0,0	-0,1	-0,2	-
Строительство	-0,2	-0,2	-0,8	0,0	-0,4	-0,4
Добыча полезных ископаемых	-0,2	-0,1	-0,3	-0,2	-0,7	-
Образование	-0,4	0,8	0,1	-1,8	-1,7	0,3
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	-0,4	-0,6	-0,5	-0,1	-1,1	-
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	-0,4	-0,1	-0,9	-0,4	-0,1	-
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	-0,4	-0,2	0,3	-0,2	-0,9	1,7
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	-0,5	-0,5	-0,5	0,3	-0,1	-

Источник / Source: итоги выборочного обследования рабочей силы (Росстат). 2017 г., 2022 г. / results of a sample survey of the labor force (Rosstat). 2017, 2022.

высшего уровня квалификации (табл. 9). В то же время заметно увеличивается тенденция роста их доли среди занятых на рабочих местах, требующих лишь среднего профессионального образования, и в сфере торговли.

Отметим положительную динамику удельного веса специалистов высшего уровня квалификации среди женщин и одновременно роста доли женщин в категории низкоквалифицированных работников. Это свидетельствует о высоком уровне гетерогенности женщин-работников, поскольку эти два факта говорят о двух антагонистских группах, одна из которых имеет достаточно ресурсов для выполнения высококвалифицированной работы, а другая – вынуждена искать источники доходов на низких позициях (возможно, имея при этом достаточно высокую квалификацию). Кроме того, наиболее явно проявилось сокращение неквалифицированных рабочих среди женщин пенсионного возраста, что отражает тенденцию возрастания качества женских трудовых ресурсов в старшем возрасте (табл. 10).

Происходящие изменения происходят благодаря присутствию на рынке труда новых пенсионеров или из-за изменений в занятости прежних пенсионеров, чьи трудовые траектории тоже не статичны. Данные табл. 11 показывают, что общие изменения в целом коррелируют с изменениями среди прежних пенсионерских групп. Особенно очевиден вклад «прежних пенсионеров» в увеличение общего количества квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства. Об этом свидетельствует показатель темпов прироста: 4,2 п.п. среди 65–69 лет<sup>7</sup>, 13,9 п.п. среди 70–79 лет и 13,2 п.п. среди лиц 80 и старше в данной категории при общем небольшом приросте в 0,7 п.п. Напротив, наименьшая связь обнаруживается в категории «операторы производственных установок и машин, сборщики и водители», где 2 из 3 пенсионерских групп показывают сокращение (по -1,7 п.п. среди 65–69 лет и 70–79 лет), хотя в самой старшей возрастной группе наблюдается существен-

<sup>7</sup> Здесь и далее указываются возрастные группы по состоянию на 2022 г.

Таблица 5 / Table 5

Распределение занятых мужчин в возрасте старше трудоспособного по видам экономической деятельности в 2017 и 2022 гг. \* /  
Distribution of elderly employees (male) by type of economic activity in 2017 and 2022

Виды экономической деятельности / Types of economic activity	2017	2022	2017	2022	2017-2022
	тыс. чел. / thousands	тыс. чел. / thousands	в % / %	в % / %	Темп прироста (п. п.) / Growth rate (p.p.)
Мужчины / Male	2015,9	1853,2	100,0	100,0	0,0
Транспортировка и хранение	220,0	237,0	10,9	12,8	1,9
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	82,5	95,6	4,1	5,2	1,1
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	130,2	136,9	6,5	7,4	0,9
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	231,0	222,7	11,5	12,0	0,6
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	36,9	36,2	1,8	2,0	0,1
Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	35,3	33,6	1,8	1,8	0,1
Деятельность финансовая и страховая	13,6	12,2	0,7	0,7	0,0
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	72,2	65,4	3,6	3,5	-0,1
Строительство	165,6	150,9	8,2	8,1	-0,1
Деятельность в области информации и связи	24,1	20,2	1,2	1,1	-0,1
Обрабатывающие производства	337,6	308,0	16,7	16,6	-0,1
Добыча полезных ископаемых	37,1	28,4	1,8	1,5	-0,3
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	118,3	100,5	5,9	5,4	-0,4
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	97,3	78,9	4,8	4,3	-0,6
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	99,8	79,8	4,9	4,3	-0,6
Деятельность профессиональная, научная и техническая	80,8	62,0	4,0	3,3	-0,7
Образование	180,4	136,1	9,0	7,3	-1,6

Источник / Source: итоги выборочного обследования рабочей силы (Росстат). 2017 г., 2022 г. / results of a sample survey of the labor force (Rosstat). 2017, 2022.

\* Примечание: отсортировано по столбцу «абсолютный прирост». К лицам старше трудоспособного возраста относятся в 2017 г.: мужчины 60 лет и старше, женщины 55 лет и старше; в 2022 г.: мужчины 61,5 года и старше, женщины 56,5 лет и старше.

Таблица 6 / Table 6

Распределение работников женского пола в возрасте старше трудоспособного по видам экономической деятельности \* /  
Distribution of elderly employees (female) by type of economic activity in 2017 and 2022

Виды экономической деятельности / Types of economic activity	2017	2022	2017	2022	2017-2022
	тыс. чел. / thousands	тыс. чел. / thousands	в % / %	в % / %	Темп прироста (п. п.) / Growth rate (p.p.)
Женщины / Female	5229,2	4650,4	100,0	100,0	0,0
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	728,6	676,6	13,9	14,5	0,6
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	325,7	311,6	6,2	6,7	0,5
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	183,4	175,4	3,5	3,8	0,3
Образование	999,1	899,8	19,1	19,3	0,2
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	82,7	82,9	1,6	1,8	0,2
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	164,9	154,5	3,2	3,3	0,2
Деятельность финансовая и страховая	76,5	74,9	1,5	1,6	0,1
Деятельность профессиональная, научная и техническая	158,5	146,3	3,0	3,1	0,1
Обрабатывающие производства	584,6	520,5	11,2	11,2	0,0
Транспортировка и хранение	216,5	192,4	4,1	4,1	0,0
Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	39,3	31,7	0,8	0,7	-0,1
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	868,2	760,9	16,6	16,4	-0,2
Строительство	93,7	71,8	1,8	1,5	-0,2
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	89,7	65,0	1,7	1,4	-0,3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	269,9	222,1	5,2	4,8	-0,4
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	135,9	98,0	2,6	2,1	-0,5

Источник / Source: итоги выборочного обследования рабочей силы (Росстат). 2017 г., 2022 г. / results of a sample survey of the labor force (Rosstat). 2017, 2022.

\* Примечание: отсортировано по столбцу «абсолютный прирост». К лицам старше трудоспособного возраста относятся в 2017 г.: мужчины 60 лет и старше, женщины 55 лет и старше; в 2022 г.: мужчины 61,5 года и старше, женщины 56,5 лет и старше.

Таблица 7 / Table 7

Распределение занятых в возрасте старше трудоспособного по занятиям\* / Distribution of elderly employees by occupation

Классификация занятий / Occupation**	2017	2022	2017	2022	2017-2022
	тыс. чел. / thousands	тыс. чел. / thousands	в % / %	в % / %	Темп прироста (п. п.) / Growth rate (p.p.)
Всего / Total	7245,1	6503,6	100,0	100,0	0,0
Специалисты высшего уровня квалификации	1787,9	1763,0	24,7	27,1	2,4
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	515,1	548,4	7,1	8,4	1,3
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	1081,6	1031,6	14,9	15,9	0,9
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства	357,3	364,6	4,9	5,6	0,7
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	286,6	264,2	4,0	4,1	0,1
Специалисты среднего уровня квалификации	977,6	855,4	13,5	13,2	-0,3
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	628,1	534,0	8,7	8,2	-0,5
Неквалифицированные рабочие	1011,7	761,2	14,0	11,7	-2,3
Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей, учреждений, организаций и предприятий	599,2	381,1	8,3	5,9	-2,4

Источник / Source: итоги выборочного обследования рабочей силы (Росстат). 2017 г., 2022 г. / results of a sample survey of the labor force (Rosstat). 2017, 2022.

\* Примечание: отсортировано по столбцу «абсолютный прирост». К лицам старше трудоспособного возраста относятся в 2017 г.: мужчины 60 лет и старше, женщины 55 лет и старше; в 2022 г.: мужчины 61,5 года и старше, женщины 56,5 лет и старше.

\*\* Здесь и далее в соответствии с Общероссийским классификатором занятий (ОКЗ-2014).

Таблица 8 / Table 8

Распределение занятых в возрасте старше трудоспособного по занятиям и по возрастным группам (в п. п.) / Distribution of elderly employees by occupation and age groups (p.p.)

Классификация занятий / Occupation	2017-2022. Темпы прироста (п. п.) / 2017-2022. Growth rate (p.p.)					
	Всего / Total	55(56,5)-59	60-64	65-69	70-79	80 и старше / 80 and older
Всего / Total	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей, учреждений, организаций и предприятий	-2,4	-2,6	-3,1	-1,0	-1,9	-2,9
Специалисты высшего уровня квалификации	2,4	4,9	2,7	0,8	-0,7	1,4
Специалисты среднего уровня квалификации	-0,3	-0,5	0,6	0,3	1,7	-2,2
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	0,1	0,2	0,6	0,3	-0,1	1,7
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	0,9	0,5	2,2	1,8	3,4	-6,6
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства	0,7	-0,1	0,7	-0,2	-0,2	0,5
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	-0,5	-0,6	-2,2	0,3	1,5	-0,4
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	1,3	0,2	0,0	3,0	2,0	9,0
Неквалифицированные рабочие	-2,3	-2,0	-1,7	-5,2	-5,6	-0,6

Источник / Source: итоги выборочного обследования рабочей силы (Росстат). 2017 г., 2022 г. / results of a sample survey of the labor force (Rosstat). 2017, 2022.

ное положительное значение (среди 80 лет и старше +6,2 п.п.), однако из-за малочисленности этой возрастной группы (23 тыс. чел.) данное значение мы считаем не существенным. В остальных категориях связь между изменениями занятости в прежних возрастных группах и общих цифр менее очевидна.

### Выводы

Анализ данных о занятости пенсионеров за период 2017–2022 гг. свидетельствуют о сокращении присутствия на рынке труда лиц старше трудоспособного возраста с 7245 до 6504 тыс. чел. Отмечается, что в целом постепенно сокращают-

ся их доли в занятиях, связанных с функциями руководителей (-2,4 п.п.), растет их доля среди специалистов высшего уровня квалификации (+2,4 п.п.). Однако гендерная специфика показывает, что снижение доли руководителей наибольшим образом затрагивает мужчин (-3,1 п.п. среди мужчин против -2,2 п.п. среди женщин). Гендерный дисбаланс безусловно связан с более поздним выходом мужчин на пенсию. Однако это же означает, что значительные изменения в трудовую активность пожилых вносят именно женщины-пенсионеры.

Повышение доли высококвалифицированных работников среди лиц старше трудоспособного

Таблица 9 / Table 9

## Распределение работников мужского пола в возрасте старше трудоспособного по занятиям\* / Distribution of elderly employees (male) by occupation in 2017 and 2022

Классификация занятий / Occupation	2017	2022	2017	2022	2017-2022
	тыс. чел. / thousands	тыс. чел. / thousands	в % / %	в % / %	Темп прироста (п. п.) / Growth rate (p.p.)
Мужчины / Male	2015,9	1853,2	100,0	100,0	0,0
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	365,8	406,8	18,1	22,0	3,8
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	184,3	204,7	9,1	11,0	1,9
Специалисты среднего уровня квалификации	148,1	169,3	7,3	9,1	1,8
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства	121,2	123,8	6,0	6,7	0,7
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	19,1	21,6	0,9	1,2	0,2
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	393,8	334,7	19,5	18,1	-1,5
Специалисты высшего уровня квалификации	355,9	293,1	17,7	15,8	-1,8
Неквалифицированные рабочие	210,1	157,0	10,4	8,5	-2,0
Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей, учреждений, организаций и предприятий	217,7	142,1	10,8	7,7	-3,1

Источник / Source: итоги выборочного обследования рабочей силы (Росстат). 2017 г., 2022 г. / results of a sample survey of the labor force (Rosstat). 2017, 2022.

\*Примечание: отсортировано по столбцу «абсолютный прирост». К лицам старше трудоспособного возраста относятся в 2017 г.: мужчины 60 лет и старше, женщины 55 лет и старше; в 2022 г.: мужчины 61,5 года и старше, женщины 56,5 лет и старше.

Таблица 10 / Table 10

## Распределение работников женского пола в возрасте старше трудоспособного по занятиям / Distribution of elderly employees (female) by occupation in 2017 and 2022

Классификация занятий / Occupation	2017	2022	2017	2022	2017-2022
	тыс. чел. / thousands	тыс. чел. / thousands	в % / %	в % / %	Темп прироста (п. п.) / Growth rate (p.p.)
Женщины / Female	5229,2	4650,4	100,0	100,0	0,0
Специалисты высшего уровня квалификации	1432,1	1469,9	27,4	31,6	4,2
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства	236,1	240,8	4,5	5,2	0,7
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	897,2	826,9	17,2	17,8	0,6
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	149,3	141,6	2,9	3,0	0,2
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	267,5	242,5	5,1	5,2	0,1
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	234,4	199,3	4,5	4,3	-0,2
Специалисты среднего уровня квалификации	829,5	686,1	15,9	14,8	-1,1
Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей, учреждений, организаций и предприятий	381,5	239,0	7,3	5,1	-2,2
Неквалифицированные рабочие	801,5	604,2	15,3	13,0	-2,3

Источник / Source: итоги выборочного обследования рабочей силы (Росстат). 2017 г., 2022 г. / results of a sample survey of the labor force (Rosstat). 2017, 2022.

\*Примечание: отсортировано по столбцу «абсолютный прирост». К лицам старше трудоспособного возраста относятся в 2017 г.: мужчины 60 лет и старше, женщины 55 лет и старше; в 2022 г.: мужчины 61,5 года и старше, женщины 56,5 лет и старше.

возраста происходит только среди женщин-пенсионеров (+4,2 п.п.), поскольку доля высококвалифицированных специалистов среди мужчин-пенсионеров, напротив, сокращается (-1,8 п.п.). Заметна гендерная специфика занятости пенсионеров и по видам экономической деятельности. За период проведения реформы возросла доля занятых пенсионеров в таких видах экономической деятельности, как сфера торговли, транспортировка и хранение, сельское и т. п. хозяйства. Все в меньшей степени пенсионерам остаются ниши для занятости в сферах, ассоциируемых с государством (госуправление и обе-

спечение военной безопасности (-0,5 п.п.), социальное обеспечение, здравоохранение (-0,4 п.п.)). Более активные изменения структуры работников по видам экономической деятельности зафиксировано у мужчин, увеличивающих свое участие в таких ВЭД как транспортировка и хранение (+1,9 п.п.), административная деятельность (+1,1 п.п.), в сфере торговли и услуг (+0,9 п.п.), сокращая свое присутствие в сфере образования (-1,6 п.п.) и науки (-0,7 п.п.).

Занятость среди женщин-пенсионеров наиболее заметно увеличивается в сфере торговли (+0,6 п.п.), но по-прежнему сохраняя высокую

Динамика изменения занятости поколений пенсионеров (по занятиям) (в п. п.)\* / Dynamics of changes in the employment of generations of retired people (by occupation) (p.p.)

Классификация занятий / Occupation	2017–2022 г. Темп прироста (п. п.) / 2017–2022. Growth rate (p.p.)			
	Всего / Total	(60-64) 65-69	(65-69) 70-79	(70-79) 80 и старше / (70-79) 80 and older
Всего / Total	0,0	0,0	0,0	0,0
Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей, учреждений, организаций и предприятий	-2,4	-2,6	-1,2	-3,6
Специалисты высшего уровня квалификации	2,4	1,9	1,8	-3,1
Специалисты среднего уровня квалификации	-0,3	-1,1	-2,9	-3,9
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	0,1	-0,1	-0,5	-0,2
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	0,9	1,5	-0,8	-2,6
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства	0,7	4,2	13,9	13,2
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	-0,5	-2,1	-2,4	4,9
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	1,3	-1,7	-1,7	6,2
Неквалифицированные рабочие	-2,3	-0,1	-6,3	-10,9

Источник / Source: итоги выборочного обследования рабочей силы (Росстат). 2017 г., 2022 г. / results of a sample survey of the labor force (Rosstat). 2017, 2022.

\* Примечание: в скобках представлен возраст в 2017 г., без скобок – в 2022 г. К лицам старше трудоспособного возраста относятся в 2017 г.: мужчины 60 лет и старше, женщины 55 лет и старше; в 2022 г.: мужчины 61,5 года и старше, женщины 56,5 лет и старше.

долю в образовании (19,3%) и здравоохранении (16,4%). Обобщая сказанное, можно констатировать, что произошло постепенное вытеснение пожилых из сфер с традиционно большим государственным участием в коммерческий сектор, в частности в сферу торговли, характеризующую как прекаризованную. Одновременно повышение пенсионного возраста привело к увеличению доли высококвалифицированных пожилых работников (благодаря вкладу женщин-пенсионеров), обладающих опытом, знаниями и соответственно наибольшим адаптационным потенциалом.

Наиболее тревожным сигналом в процессе ежегодного повышения пенсионного возраста стало практически полное совпадение показателей средней продолжительности жизни и границы выхода на пенсию для мужчин (в 2022 г. ОПЖ мужчин – 67,4 года<sup>8</sup>, к 2024 г. – 65 лет – возраст выхода на пенсию). Это, безусловно, повлияло на постоянное, наблюдаемое с начала действия пенсионной реформы, сокращение численности и доли занятых мужчин пенсионного возраста. Если в 2018 г. численность лиц в возрасте старше трудоспособного в составе трудовых ресурсов

составила 7,25 млн чел., то в 2022 г. уже только 6,5 млн чел. В условиях нарастающего дефицита трудовых ресурсов на внутреннем рынке труда, уход с него мужчин-пенсионеров вряд ли можно оценить как позитивное явление. При этом заметного прироста в показателях средней ожидаемой продолжительности жизни мужчин, по официальным демографическим прогнозам, не предполагается.

В связи с распространением пандемии в рассматриваемый период и негативного ее воздействия на смертность населения старших возрастов целесообразно ввести временный мораторий на дальнейшее ежегодное увеличение возраста выхода на пенсию как мужчин, так и женщин. Особенно актуально такое решение для мужчин, у которых гипотетически и практически остается небольшой запас жизненного горизонта – всего несколько лет для жизни после выхода на пенсию. Перспективным направлением дальнейшего исследования проблемы является изучение трудовой активности пенсионеров, принадлежащих к одному поколению. Это даст возможность более полно оценить эффективность и своевременность принятия мер поддержки уровня жизни населения старших возрастов. Актуальность такого подхода возрастает в связи с процессом старения населения.

<sup>8</sup> Ожидаемая продолжительность жизни при рождении // ЕМИСС. 2023. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/31293> (дата обращения: 27.11.2023).

## БЛАГОДАРНОСТИ И ФИНАНСИРОВАНИЕ

В статье использованы материалы исследования, проведенного при финансовой поддержке РФФ в рамках научного проекта № 22-28-01549 «Тренды и перспективы демографического старения и миграции населения в мире и России».

## ACKNOWLEDGMENTS

The article uses the materials of a study conducted with the financial support of the Russian Science Foundation within the framework of the scientific project No. 22-28-01549 “Trends and prospects of population aging and migration in the world and Russia”.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Синявская О.В., Червякова А.А., Горват Е.С. Анализ факторов выхода с рынка труда в возрасте 45 лет и старше в России: роль характеристик занятости, смены работы и получения образования. *Социологический журнал*. 2022;(2):50-72. DOI: 10.19181/2022.28.2.8986.
2. Сони́на Ю.В., Колосни́цына М.Г. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста. *Демографическое обозрение*. 2015;(2):37-53. DOI: 10.17323/demreview.v2i2.1781.
3. Барков С.А., Маркеева А.В., Колодезников И.В. Жизненные и трудовые стратегии пенсионеров в современной России. *Вестник РУДН*. 2022;(4):828-843. DOI: 10.22363/2313-2272-2022-22-4-828-843.
4. Ю Минь. Трудовая деятельность пенсионеров: сравнение опыта Китая и России. *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского*. 2022;1(65):99-109. DOI: 10.52452/18115942\_2022\_1\_99.
5. Ниорадзе Г.В. Труд пенсионеров и гиг-экономика: прекарнизация или новые возможности? *Социологический журнал*. 2022;4(28):102-117. DOI: 10.19181/socjour.2022.28.4.9317.
6. Картузова М.В. Конкурентные стратегии фрилансеров старшего возраста на электронных трудовых платформах. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2022;(2):207-222. DOI: 10.14515/monitoring.2022.2.2068.
7. Бараненкова Т.А. Старение населения и его социально-экономические последствия. *Вестник Института экономики Российской академии наук*. 2017;(2):47-64.
8. Смирнова Т.В. Социально-экономические подходы к феномену старения в свете трансформаций рынка труда. Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт. 2021;5(37):7-12.
9. Воробьева О.Д., Ниорадзе Г.В., Хроленко Т.С. Эволюция подходов к демографическому старению населения. *Вестник Южно-Российского государственного технического университета*. 2022;4(15):72-84. DOI: 10.17213/2075-2067-2022-4-72-84.
10. Капелюшников Р.И. Феномен старения населения: экономические эффекты. *Экономическая политика*. 2019;2(14): 8-63. DOI 10.18288/1994-5124-2019-2-8-63.
11. Капелюшников Р.И. Феномен старения населения: экономические эффекты (Окончание). *Экономическая политика*. 2019;3(14):8-53. DOI 10.18288/1994-5124-2019-3-8-53.
12. Klüsener S., Loichinger E., Schneider N. F., Sulak, H. Alterung und Arbeitsmarkt-Auswirkungen weniger dramatisch als vielfach befürchtet. September 2019. URL: <https://d-nb.info/1219682667/34> (дата обращения: 01.11.2023)
13. Рязанцев С.В., Ниорадзе Г.В. Трудовой потенциал старшего поколения: межрегиональный анализ. *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;1(18):107-119. DOI: <https://doi.org/10.19181/isprr.2022.18.1.9>.
14. Воробьева О.Д., Тонких Е.В. Занятость населения России в возрасте старше трудоспособного: региональные вызовы. *Актуальные проблемы социально-экономического развития России*. 2022;3/4:18-28.
15. Lain D., Airey L., Loretto W., Vickerstaff S. Understanding older worker precarity: the intersecting domains of jobs, households and the welfare state. *Ageing and Society*. 2018;39:2219 - 2241. DOI: 10.1017/S0144686X18001253
16. Milkman R. The Senior Precariat. *New Labor Forum*. 2018;1(27):44-52. DOI: 10.1177/1095796017745283.
17. Маслова Е.В. Занятость пожилых людей: минимизация угроз прекарнизации. *Социально-трудовые исследования*. 2019;2(35):29-39. DOI 10.34022/2658-3712-2019-35-2-29-39.
18. Сафонов А.Л., Угодников К.В. Индексация пенсионных выплат: поиски баланса между инфляцией и изменением заработной платы в экономике. *Финансы: теория и практика*. 2022;1:156-168. DOI: 10.26794/2587-5671-2022-26-1-156-168.
19. Кашепов А.В. Пенсионная реформа: предварительные результаты и оценка их влияния на экономическое положение старших возрастных групп населения. *Социально-трудовые исследования*. 2023;3(52):56-67. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-56-67.
20. Цветкова Г.А. Трансформация жизненного мира пенсионеров России. *Вестник РИТУ*. 2017;3(9):37-49.

## REFERENCES

1. Sinyavskaya O.V., Chervyakova A.A., Gorvat, E.S. Factors that Lead to Leaving the Labor Market at the Age of 45 and up in Russia: Role of Job Characteristics, Labor Mobility and Life-Long Learning. *Sociological Journal*. 2022;(2):50-72. DOI: 10.19181/2022.28.2.8986. (In Russ.).
2. Sonina Yu. V., Kolosnitsyna M. G. Pensioners in the Russian Labor Market: Trends of Economic Activity in Pension Age. *Demographic Review*. 2015;(2):37-53. DOI: 10.17323/demreview.v2i2.1781. (In Russ.).
3. Barkov S. A., Markeeva A. V., Kolodeznikova I. V. Life and Work Strategies of Pensioners in Contemporary Russia. *RUDN Journal of Sociology*. 2022;(4):828-843. DOI: 10.22363/2313-2272-2022-22-4-828-843. (In Russ.).
4. You Min. Labor activity of retirees: comparing the experience of China and Russia. *Bulletin of Lobachevsky University of Nizhni Novgorod*. 2022;1(65):99-109. DOI: 10.52452/18115942\_2022\_1\_99. (In Russ.).
5. Nioradze G. V. Older Workers' Labor and the Gig-Economy: Precarization or New Opportunities? *Sociological Journal*. 2022;4(28):102-117. DOI: 10.19181/socjour.2022.28.4.9317. (In Russ.).
6. Kartuzova M. V. Competitive Strategies of Older Age Freelancers at the Digital Labor Platforms. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2022;(2):207-222. DOI: 10.14515/monitoring.2022.2.2068. (In Russ.)
7. Baranenkova T.A. Population ageing and its socio-economic impact. *Bulletin of the IE RAS*. 2017;(2):47-64. (In Russ.)
8. Smirnova T.V. Socio-economic approaches to the phenomenon of aging in the context of labor market transformations. Actual problems and prospects of economic development: Russian and foreign experience. 2021;5(37):7-12. (In Russ.)
9. Vorob'eva O. D., Nioradze G. V., Khrolenko T. S. Evolution of Approaches to Demographic Aging. *Bulletin of the South Russian State Technical University (NPI)*. 2022;4(15):72-84. DOI: 10.17213/2075-2067-2022-4-72-84. (In Russ.).
10. Kapeliushnikov R.I. The Phenomenon of Population Aging: Major Economic Effects. *ECONOMIC POLICY*. 2019;2(14): 8-63. DOI 10.18288/1994-5124-2019-2-8-63.
11. Kapeliushnikov R.I. The Phenomenon of Population Aging: Major Economic Effects (Ending). *ECONOMIC POLICY*. 2019;3(14):8-53. DOI 10.18288/1994-5124-2019-3-8-53..

12. Klüsener S., Loichinger E., Schneider N. F., Sulak, H. Alterung und Arbeitsmarkt-Auswirkungen weniger dramatisch als vielfach befürchtet. September 2019. URL: <https://d-nb.info/1219682667/34> (accessed on 01.11.2023)
13. Ryazantsev S. V., Nioradze G. V. The Labour Potential of Older Generation: Interregional Analysis. Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2022;1(18):107-119. DOI: <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.1.9>. (In Russ.).
14. Vorob'eva O. D., Tonkikh E.V. Employment of the Russian population over working age: Regional challenges. Aktual'nye problemy social'no-jekonomicheskogo razvitiya Rossii = Current problems of socio-economic development in Russia. 2022;3/4:18-28. (In Russ.).
15. Lain D., Airey L., Loretto W., Vickerstaff S. Understanding older worker precarity: the intersecting domains of jobs, households and the welfare state. Ageing and Society. 2018;39:2219 - 2241. DOI: 10.1017/S0144686X18001253
16. Milkman R. The Senior Precariat. New Labour Forum. 2018;1(27):44-52. DOI: 10.1177/1095796017745283.
17. Maslova E.V. Employment of the elderly: Minimising the threats of precarisation. Social and Labor Research. 2019;2(35):29-39. DOI 10.34022/2658-3712-2019-35-2-29-39. (In Russ.).
18. Safonov A.L., Ugodnikov K.V. Indexation of pension payments: searching for a balance between inflation and changes in wages in the economy. Finance: Theory and Practice. 2022;1:156-168. DOI: 10.26794/2587-5671-2022-26-1-156-168. (In Russ.).
19. Kashepov A.V. Pension reform: preliminary results and assessment of their impact on the economic situation of senior age groups of the population. Social and Labor Research. 2023;3(52):56-67. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-56-67. (In Russ.).
20. Tsvetkova G.A. Transformation of the life world of pensioners of Russia. Vestnik RSUHU. 2017;3(9):37-49. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Ольга Дмитриевна Воробьева** – доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник, Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН, Москва, Россия  
**Olga D. Vorob'eva** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chief Researcher, Institute for Demographic Research of FCTAS RAS, Moscow, Russia  
<http://orcid.org/0000-0003-1304-3715>  
[89166130069@mail.ru](mailto:89166130069@mail.ru)



**Анатолий Васильевич Топилин** – доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник, Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН, Москва, Россия  
**Anatolii V. Topilin** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chief Researcher, Institute for Demographic Research of FCTAS RAS, Moscow, Russia  
<http://orcid.org/0000-0002-4432-8943>  
[topilinav@mail.ru](mailto:topilinav@mail.ru)



**Георгий Владимирович Ниорадзе** – младший научный сотрудник, Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН, Москва, Россия  
**Georgii V. Nioradze** – Junior Researcher, Institute for Demographic Research of FCTAS RAS, Moscow, Russia  
<http://orcid.org/0000-0003-3127-5966>  
[nioradzersuh@gmail.com](mailto:nioradzersuh@gmail.com)



**Татьяна Сергеевна Хроленко** – младший научный сотрудник, Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН, Москва, Россия  
**Tat'yana S. Khrolenko** – Junior Researcher, Institute for Demographic Research of FCTAS RAS, Moscow, Russia  
<http://orcid.org/0000-0003-3049-3515>  
[tatkholenko96@yandex.ru](mailto:tatkholenko96@yandex.ru)

#### ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

**Воробьева О. Д.** – разработка методологии исследования; анализ эмпирических данных; интерпретация результатов исследования; формулировка выводов.

**Топилин А. В.** – разработка методологии исследования; обобщение результатов исследования; формулировка выводов.

**Ниорадзе Г. В.** – разработка методологии исследования; анализ и обобщение данных литературы; анализ эмпирических данных; интерпретация результатов исследования; формулировка выводов.

**Хроленко Т. С.** – критический пересмотр текста рукописи; редактирование текста рукописи; оформление рукописи.

#### AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

**Vorob'eva O. D.** – development of research methodology; analysis of empirical data; interpretation of research results; formulation of conclusions.

**Topilin A. V.** – development of research methodology; generalization of research results; formulation of conclusions.

**Nioradze G. V.** – development of research methodology; analysis and synthesis of literature data; analysis of empirical data; interpretation of research results; formulation of conclusions.

**Khrolenko T. S.** – critical revision of the manuscript text; editing the manuscript text; preparation of the manuscript.

*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 15.12.2023; после рецензирования 28.12.2023, принята к публикации 12.01.2024.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 15.12.2023; revised on 28.12.2023 and accepted for publication on 12.01.2024. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-73-82

УДК 331.52

JEL J4; J21

# ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГЕНЕРАТИВНОГО ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА РЫНКЕ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

**Б.А. Жанкубаев, Д.А. Аргандыков, Д.Н. Шумеков**

АО «Центр развития трудовых ресурсов», г. Нур-Султан, Республика Казахстан

## АННОТАЦИЯ

**Цель и задачи** исследования – выявить и оценить влияние генеративного искусственного интеллекта на рынке труда в Казахстане. В целях оптимизации подходов, связанных с определением возможностей автоматизации производственных процессов, авторы разработали и применили **методику**, в рамках которой оценивалась возможность автоматизации не профессии в целом, а только основных выполняемых функций, характерных для той или иной профессии. В **результате** анализа профессиональной структуры занятости в Республике Казахстан был определен и получил соответствующую оценку потенциал замещения работников механизмами, автоматами, роботами и ГИИ в разрезе отраслей и регионов, выявлены наиболее и наименее уязвимые категории персонала. Сделан **вывод**: потенциал использования ГИИ оказался существенно шире, чем это можно было бы предполагать ранее. Автоматизация рабочих мест и замена работников механизмами и ГИИ (по прогнозам – от 33% до 36%) начнутся прежде всего в организациях и на предприятиях крупных городов, а также промышленно развитых регионов. Однако, по ряду объективных причин не стоит ожидать быстрого развития событий. По прогнозным данным, основанных на **результатах** исследования, этот процесс будет происходить довольно плавно, по мере того, как компании увидят в этом путь повышения прибыли.

**Ключевые слова:** генеративный искусственный интеллект; технологии искусственного интеллекта; автоматизация; роботизация; рабочие места; рынок труда; классификация занятий; занятость.

**Для цитирования:** Жанкубаев Б.А., Аргандыков Д.А., Шумеков Д.Н. Использование генеративного искусственного интеллекта на рынке труда в Республике Казахстан. *Социально-трудовые исследования*. 2024;54(1):73-82. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-73-82.

## ORIGINAL PAPER

# THE USE OF GENERATIVE ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE LABOR MARKET IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

**B.A. Zhankubaev, D.A. Argandykov, D.N. Shumekov**JSC "Center for Human Resources Development", Nur-Sultan,  
Republic of Kazakhstan

## ABSTRACT

The **purpose and objectives** of the study are to identify and evaluate the impact of Generative Artificial Intelligence (Generative AI) on the labor market of Kazakhstan. To optimize approaches related to determining the possibilities of automating production processes, the authors developed and applied a **methodology** that allows assessing the possibility of automation not of the profession as a whole, but only of the basic functions performed, characteristic of a particular profession. As a **result** of the analysis of the professional structure of employment in the Republic of Kazakhstan, the potential for replacing workers with mechanisms, automatic machines, robots, and Generative AI in the context of industries and regions was determined and assessed, and the most and least vulnerable categories of personnel were identified. The authors **conclude** that the potential for using Generative AI turned out to be significantly wider than could have been previously assumed. Automation of jobs and replacement of workers with mechanisms Generative AI (according to forecasts - from 33% to 36%) will begin primarily in organizations and enterprises of large cities, as well as industrialized regions. However, for several objective reasons, one should not expect rapid changes. According to forecasts based on the **results** of the study, this process will take over smoothly, as companies see this as a way to increase profits.

**Keywords:** Generative Artificial Intelligence; Artificial Intelligence technologies; automation; robotization; workplaces; labor market; classification of occupations; employment.

**For citation:** Zhankubaev B.A., Argandykov D.A., Shumekov D.N. The use of generative artificial intelligence in the labor market in the Republic of Kazakhstan. *Social and labor research*. 2024;54(1):73-82. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-73-82.

## ВВЕДЕНИЕ

До недавнего времени влияние технологического прогресса на рынок труда в основном рассматривалось в рамках двух концепций. Первая из них, SBTC (skill-biased technological change – «технологического прогресса, смещенного в пользу высококвалифицированной рабочей силы») предполагала, что вследствие прогресса происходит последовательное повышение спроса на квалифицированный труд и снижение – на неквалифицированный [1]. Альтернативная, RBTC (routine-biased technological change – «технологического прогресса, направленного на вытеснение рутинного труда») предполагала, что вытесняться будут в первую очередь рутинные процедуры, которые в основном характерны для работников среднего уровня квалификации [2]. В развитых странах ОЭСР, как правило, доминирует концепция RBTC. В частности, эксперты ОЭСР утверждали, что «одной из наиболее очевидных трансформаций является усиливающаяся поляризация занятости в направлении высококвалифицированных высокооплачиваемых рабочих мест, с одной стороны, и низкоквалифицированных низкооплачиваемых рабочих мест, с другой. Этот процесс развивается в связи с быстрой цифровизацией и автоматизацией, а также углубляющейся глобальной интеграцией производственных процессов»<sup>1</sup>. При этом результаты исследования рынка труда постсоветских стран, в частности, России, показывают, что на протяжении 2000–2019 гг. каких-либо признаков поляризации в российской экономике не наблюдалось [3].

Однако в 2022 г. появились первые признаки, что развитие технологий постепенно достигло такого уровня, при котором задачи, ранее относившиеся к творческим и исключительно компетенции человека, как оказалось, вполне приемлемо могут быть выполнены и практически без его участия. Речь идет не только о нашумевшем ChatGPT, но и ряде других примеров, таких, как Midjourney, Bard (Google), ChatSonic, Rytr, Neeva и иных.

Ввиду относительной новизны данной тематики крупных исследований по этой теме не проводилось. Тем не менее, поскольку тема является животрепещущей, имеются некоторые фрагментарные исследования.

Так, Али Зарифхонарвар [4] на базе анализа описания выполняемой работы, приведенного в Международной стандартной классификации профессий, установил, что 32,8% профессий мо-

гут столкнуться с полным воздействием, 36,5% – с частичным, а на 30,7% профессий появление и распространение ChatGPT не окажет никакого влияния. Следует отметить, что это исследование не содержало оценок в количественном выражении. Таким образом, указанные 32,8% профессий, которые находятся под угрозой вытеснения генеративным искусственным интеллектом (далее – ГИИ), представляют собой просто группы занятий, которые, по мнению автора, могут быть заменены ChatGPT и его аналогами. Тем не менее, в разрезе групп профессий автор выявил, что в наибольшей степени влияние ГИИ ощутит на себе сегмент специалистов-профессионалов и специалистов-техников, в то время как среди элементарных профессий, а также профессий в сфере продаж и обслуживания его воздействие будет минимальным.

Боуэн Лу, Хуншен Сунь и Тяньшу Сунь [5, 6], оценивая уровень влияния ГИИ на рынок труда Китая и исходя из небольшой доли задач в профессиях, которые могут быть полноценно выполненными ГИИ, установили, что в целом он будет относительно небольшим. При этом они отмечают, что влияние ГИИ может охватывать широкий спектр профессий, отраслей и городов. Также они отмечают, что воздействие ГИИ на рынок труда является сложным и многогранным и различается для развитых и развивающихся экономик, поскольку чем выше уровень затрат на рабочую силу, тем выше потенциальная экономия средств от внедрения ГИИ [7, 8, 9]. Они считают, что трудоемкие задачи могут быть устойчивы к широкомасштабным автоматизированным технологиям и технологиям ИИ. В качестве примера приводится ссылка на более раннее исследование Хансона, в котором утверждается, что, например, автоматизированное производство одежды, текстильных изделий и сопутствующих товаров распространено гораздо меньше, чем ожидалось, отчасти из-за сложной геометрии гибкой ткани и других используемых материалов. Авторы предполагают, что для средней профессии около 4% задач могут быть непосредственно подвержены воздействию ГИИ, однако при определенных условиях эта доля может вырасти до 10% и даже до 15%. Что касается категории населения, которая в наибольшей степени ощутит на себе влияние ГИИ, то это люди в возрасте 20–35 лет, в разрезе же отраслей – ИКТ, финансовое посредничество, лизинговые и прочие бизнес-услуги, оптовая и розничная торговля, операции с недвижимостью.

<sup>1</sup> OECD (2017). Employment Outlook 2017. Paris: OECD.

Таблица 1 / Table 1

Количество групп по уровням квалификации занятий /  
Number of groups by skill level

Основные группы / Major groups	Подгруппа / Subgroup	Малая группа / Small group	Начальная группа / Start group
1. Руководители и государственные служащие	4	12	38
2. Специалисты-профессионалы	6	29	114
3. Специалисты-техники и иной вспомогательный профессиональный персонал	5	21	71
4. Служащие в области администрирования	5	9	21
5. Работники сферы услуг и продаж	4	14	27
6. Фермеры и рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	3	7	15
7. Рабочие промышленности, строительства, транспорта	5	21	68
8. Операторы производственного оборудования, сборщики и водители	3	17	60
9. Неквалифицированные рабочие	6	11	25
10. Работники, не входящие в другие группы	-	-	5
<b>Итого</b>	<b>41</b>	<b>141</b>	<b>444</b>

Источник / Source: Национальный классификатор занятий Республики Казахстан / National Classifier of Occupations of the Republic of Kazakhstan

### ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ АВТОМАТИЗАЦИИ, РОБОТИЗАЦИИ И ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА РЫНОК ТРУДА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

С целью оценки потенциала влияния ГИИ на рынок труда непосредственно в Казахстане был использован Национальный классификатор занятий Республики Казахстан (НКЗ), принятый в 2017 г. и гармонизированный с Международной стандартной классификацией занятий 2008 (МСКЗ-08) – International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08). НКЗ классифицирует занятия по уровню и специализации применяемых навыков с отражением специфики казахстанской экономики. Этот классификатор был введен взамен устаревшего ГК РК 01-2005, который к тому же не обладал достаточной подробностью, которая требовалась для сбора информации о текущем состоянии рынка труда [10, 11, 12].

Введенный в действие НКЗ содержит уже гораздо большее количество занятий, а также за счет гармонизации обеспечивал возможность международных сопоставлений. Его структура по количеству групп, за исключением групп занятий, приведена в *табл. 1*. Основной причиной, по которой из последующего анализа более подробные группы занятий были исключены, является то, что в отношении них не имеется настолько подробного описания функций, как в отношении начальных групп.

Таблица 2 / Table 2

Количество функций по основным группам занятий /  
Number of functions by major occupation groups

Основные группы / Major groups	Кол-во функций / Number of functions	в том числе уникальных в группе / including unique ones in the group
1. Руководители и государственные служащие	282	221
2. Специалисты-профессионалы	1 036	699
3. Специалисты-техники и иной вспомогательный профессиональный персонал	482	482
4. Служащие в области администрирования	128	128
5. Работники сферы услуг и продаж	195	195
6. Фермеры и рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	148	123
7. Рабочие промышленности, строительства, транспорта и другие родственные занятия	515	497
8. Операторы производственного оборудования, сборщики и водители	437	417
9. Неквалифицированные рабочие	173	169
<b>Итого</b>	<b>3 396</b>	<b>2 931</b>

Источник / Source: Национальный классификатор занятий Республики Казахстан / National Classifier of Occupations of the Republic of Kazakhstan

Из приведенных в *табл. 1* 444 групп были проанализированы только 423 начальных группы профессий (на уровне 4 знаков НКЗ), поскольку по разным причинам из процесса исследования были исключены 6 начальных групп, относящихся к подгруппе «1. Руководители высшего звена, высшие должностные лица, законодатели и государственные служащие», а также 5 начальных групп основной группы «10. Работники, не входящие в другие группы». Кроме того, в связи с отсутствием детального описания функционала в настоящем исследовании не рассмотрены начальные группы 1339, 1439, 2519, 3159, 3349, 3439, 5239, 8139, 8169 и 9119, которые относятся к категории работников, не включенных в другие группировки этой же малой группы.

В результате были рассмотрены и получили соответствующую оценку 3 396 основных выполняемых функций, включая 2 931 уникальную на уровне отдельных начальных групп и 2 927 полностью уникальных (*табл. 2*).

Все вышеуказанные функции оценивались экспертами в двух вариантах (*табл. 3*). Первый предполагал оценку возможности того, что эта функция будет выполняться автоматами, роботами или искусственным интеллектом по шкале «крайне маловероятно», «вероятно» и «очень вероятно» (общая автоматизация). Второй вариант сосредоточивался исключительно на возможностях искусственного интеллекта по выполнению тех или иных функций (GPT-зация) [9, 10, 11].

Таблица 3 / Table 3

Пример оценки вероятности автоматизации группы «2165 Геодезисты, картографы и специалисты-профессионалы родственных занятий» / Example of estimating the probability of automation of the group "2165 Surveyors, cartographers and related professionals"

Функции / Functions	Вероятность автоматизации / Probability of automation	Вероятность GPT-зации / Probability of the GPT use
Обзор, измерение и описание земных поверхностей, шахт, подземных поверхностей, морей, рек и озерных пластов	вероятно	вероятно
Точное позиционирование различных объектов и регистрация данных исследований в цифровом формате	очень вероятно	очень вероятно
Составление диаграмм и карт для использования при определении судоходности вод и проливов, а также в планировании строительства морских сооружений	очень вероятно	вероятно
Планирование и проведение аэрофотосъемки	крайне маловероятно	крайне маловероятно
Проектирование, составление и пересмотр карт и диаграмм при помощи данных аэросъемок и других фотографий, спутниковых изображений, геодезических документов и данных, имеющихся карт, записей, отчетов и статистики	очень вероятно	очень вероятно
Исследование и разработка систем геодезических и фотограмметрических измерений, кадастровых систем и топографических информационных систем	очень вероятно	крайне маловероятно
Изучение и консультирование по техническим, эстетическим и экономическим аспектам производства карт	вероятно	крайне маловероятно
Поддержание производственных связей и консультирование с другими нужными специалистами	крайне маловероятно	крайне маловероятно

Источник / Source: рассчитано авторами / calculated by the authors.

Сводные результаты оценки возможности автоматизации и GPT-зации функций приведены в табл. 4 и 5. Примечательно, что наибольшее количество как функций в целом, так и получивших оценку «вероятно» и «очень вероятно», относятся к группе специалистов-профессионалов, т.е. работников с высоким уровнем квалификации.

Таким образом, наибольшая часть функций, которая может быть выполнена за счет автоматизации процессов (с оценкой «вероятно» и «очень вероятно»), свойственна группе руководителей и государственных служащих, где она достигает 59%, а также служащих в области администрирования (48%), специалистов-профессионалов (46%) и специалистов-техников (29%), как это показано в табл. 6. При этом, с точки зрения влияния непосредственно ГИИ, наибольшая часть функций, которая может быть выполнена с его помощью, характерна для служащих в области администрирования (44%), специалистов-техников (32%) и специалистов-профессионалов (15%).

В результате анализа выяснилось, что 29% функций, выполняемых людьми, с высокой или умеренной долей вероятности могут быть автоматизированы, и при этом 13% функций могут быть выполнены ГИИ.

В реальной жизни у каждого работника присутствует такое многообразное сочетание выполняемых им функций, что даже автоматизация или GPT-зация некоторых из них, вряд ли приведут к его увольнению. Вместе с тем, представляется возможным трансформировать каждую отдельную функцию, выполняемую работником, в конкретную штатную единицу и занять ее место роботом, автоматом или ГИИ, аналогичным ChatGPT [12, 13].

Таблица 4 / Table 4

Распределение оценки автоматизации функций по группам профессий / Distribution of assessment of automation of functions by occupation groups

Основные группы / Major groups	Оценка возможности автоматизации / Estimation of the probability of automation			Итого / Total
	«крайне маловероятно» / "extremely unlikely"	«вероятно» / "likely"	«очень вероятно» / "very likely"	
1. Руководители и государственные служащие	116	119	47	282
2. Специалисты-профессионалы	552	292	192	1 036
3. Специалисты-техники и иной вспомогательный профессиональный персонал	342	117	23	482
4. Служащие в области администрирования	67	50	11	128
5. Работники сферы услуг и продаж	161	34	-	195
6. Фермеры и рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	129	10	9	148
7. Рабочие промышленности, строительства, транспорта и другие родственные занятия	508	7	-	515
8. Операторы производственного оборудования, сборщики и водители	394	37	6	437
9. Неквалифицированные рабочие	153	19	1	173
Итого	2 422	685	289	3 396

Источник / Source: рассчитано авторами / calculated by the authors.

В рамках исследования (с помощью прямого переноса пропорции выполняемых функций на численность работников в каждой начальной группе) мы попытались определить количество рабочих мест и персонала, которое может остаться в результате автоматизации или GPT-зации.

Таблица 5 / Table 5

Распределение оценки GPT-заци функций по группам профессий / Distribution of the GPT use assessment of functions by occupation groups

Основные группы / Major groups	Оценка возможности автоматизации / Estimation of the probability of automation			Итого / Total
	«крайне маловероятно» / «extremely unlikely»	«вероятно» / «likely»	«очень вероятно» / «very likely»	
1. Руководители и государственные служащие	253	27	2	282
2. Специалисты-профессионалы	874	159	3	1 036
3. Специалисты-техники и иной вспомогательный профессиональный персонал	323	156	3	482
4. Служащие в области администрирования	71	57	-	128
5. Работники сферы услуг и продаж	175	20	-	195
6. Фермеры и рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	145	3	-	148
7. Рабочие промышленности, строительства, транспорта и другие родственные занятия	506	9	-	515
8. Операторы производственного оборудования, сборщики и водители	430	7	-	437
9. Неквалифицированные рабочие	173	-	-	173
Итого	2 950	438	8	3 396

Источник / Source: рассчитано авторами / calculated by the authors.

Таблица 6 / Table 6

Доля функций, возможных к выполнению за счет автоматизации или ГИИ, % / Share of functions that can be performed by automation or GII, %

Группа / Group	Доля функций, возможных к выполнению за счет автоматизации или ГИИ, %	
	автоматизации / automation	замене ГИИ / Generative AI replacement
1. Руководители и государственные служащие	58,9	10,3
2. Специалисты-профессионалы	46,7	15,6
3. Специалисты-техники и иной вспомогательный профессиональный персонал	29	33
4. Служащие в области администрирования	47,7	44,5
5. Работники сферы услуг и продаж	17,4	10,3
6. Фермеры и рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	12,8	2
7. Рабочие промышленности, строительства, транспорта и другие родственные занятия	1,4	1,7
8. Операторы производственного оборудования, сборщики и водители	9,8	1,6
9. Неквалифицированные рабочие	11,6	-
Итого	28,7	13,1

Источник / Source: рассчитано авторами / calculated by the authors.

Например, если в группе «2120 Математики, актуарии и статистики» общая численность занятых, по данным БНС АСПР, в 2022 г. составила 4 931 человек, а из выполняемых ими 10 функций 2 получили оценку «крайне маловероятно», 6 – «вероятно» и 2 – «очень вероятно», то общая численность работников, возможность автоматизации работы которых оценивается как крайне маловероятная, составит 986 человек (20%), как вероятная – 2 958 человек (60%), как очень вероятная – 986 человек (20%).

но» и 2 – «очень вероятно», то общая численность работников, возможность автоматизации работы которых оценивается как крайне маловероятная, составит 986 человек (20%), как вероятная – 2 958 человек (60%), как очень вероятная – 986 человек (20%).

На основании приведенного выше алгоритма указанные оценки осуществлены для всех 423 начальных групп профессий, сведения о численности занятых в которых (8 млн 668 тыс. работников)<sup>2</sup> были ранее представлены БНС АСПР РК для целей разработки прогнозов потребности в кадрах. В результате полученных оценочных данных численность работников, вероятность автоматизации труда которых крайне мала, составляет 6 млн 509,5 тыс. человек (75,1%); с умеренной вероятностью – 1 млн 473,3 тыс. человек (17%); с высокой степенью вероятности – 686,3 тыс. человек (7,9%). Что касается GPT-заци, то выполнение ГИИ функций работника крайне маловероятно у 7,654 млн человек (88,3%), вероятно – у 1,009 млн (11,6%), очень вероятно – всего у 5,2 тыс. человек (0,1%).

Таким образом, общая занятость в группах с умеренной и высокой возможностью выполнения функций автоматами и роботами составила в 2022 г. 2 млн 159,6 тыс. человек (24,9%), ГИИ – 1,014 млн человек (11,7%).

Следует отметить, что ранее в первом национальном докладе «Рынок труда Казахстана: развитие в условиях новой реальности» звучала оценка, что 52% рабочих мест подвержены высокому или значительному риску автоматизации в сравнении с полученными в ходе исследования 24,9%. Основной причиной этого, конечно же, являются различия в примененных подходах. Если в рамках подготовки национального доклада возможность автоматизации оценивалась в целом по группе профессий в соответствии с переходными ключами между НКЗ и ISCO-08, то в настоящем исследовании анализ осуществлялся уже непосредственно по выполняемому работниками функционалу. Кроме того, к анализу функционала привлекался и непосредственно ChatGPT, в процессе работы с которым изучались ответы ГИИ о возможности выполнения им той или иной функции.

Базируясь на распределении вероятности автоматизации и GPT-заци по начальным группам профессий, в ходе применения описанного подхода получены значения, которые говорят о том, что наибольшее количество мест, подверженных

<sup>2</sup> Это значение меньше официальной статистики в 8 млн 971 тыс. человек по причине отсутствия описания функций для всех начальных групп, в связи с чем оценить ситуацию по ним не представляется возможным.

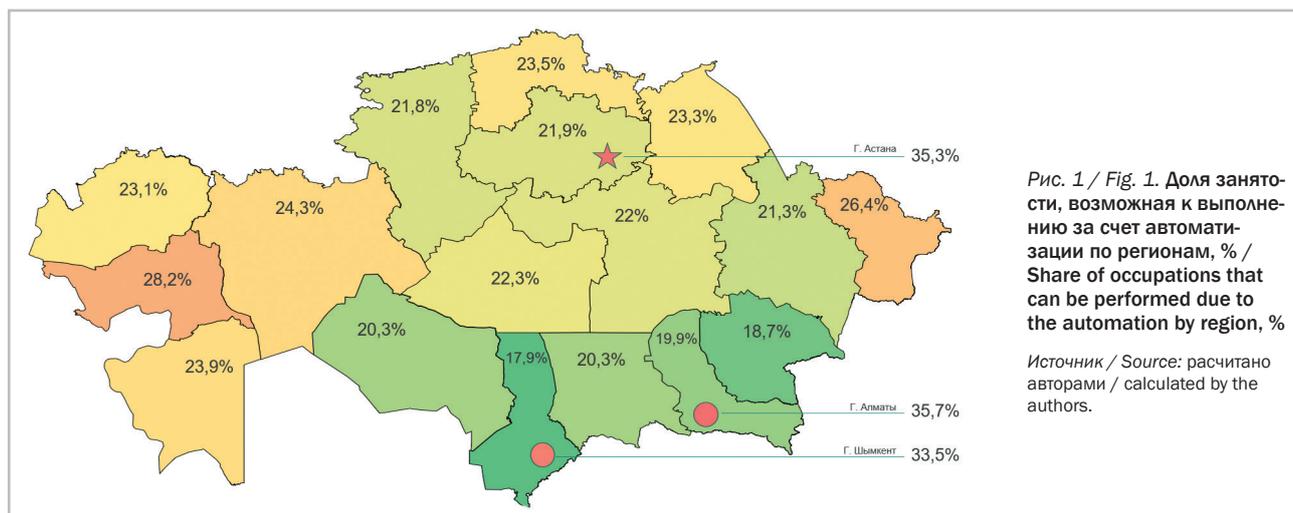


Рис. 1 / Fig. 1. Доля занятости, возможная к выполнению за счет автоматизации по регионам, % / Share of occupations that can be performed due to the automation by region, %

Источник / Source: рассчитано авторами / calculated by the authors.

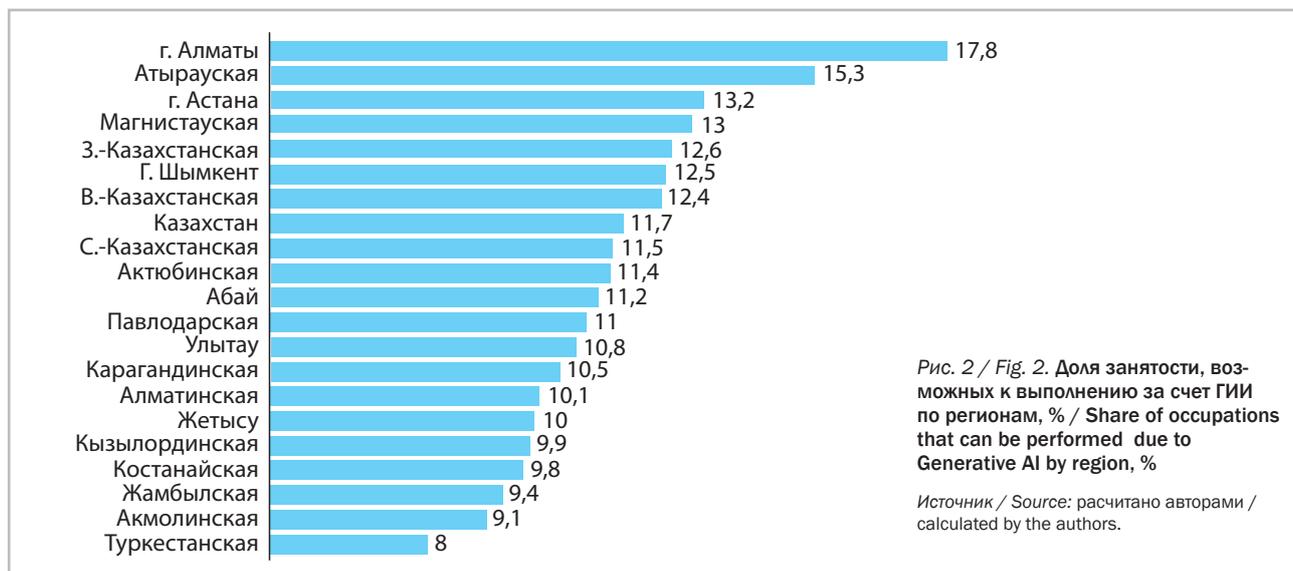


Рис. 2 / Fig. 2. Доля занятости, возможных к выполнению за счет ГИИ по регионам, % / Share of occupations that can be performed due to Generative AI by region, %

Источник / Source: рассчитано авторами / calculated by the authors.

автоматизации с умеренной или высокой вероятностью, находятся преимущественно в крупных городах (рис. 1). Так, если в целом по Казахстану эта доля составляет 24,9%, то в городах Шымкент, Астана и Алматы – от 33,5% до 35,7%. Кроме того, высокий уровень автоматизации возможен в промышленно развитых Атырауской (28,2%) и Восточно-Казахстанской (26,4%) областях. Наименьшая возможность для автоматизации рабочих мест складывается в преимущественно сельскохозяйственных регионах, для которых также характерен высокий уровень самостоятельной занятости населения. Так, в Туркестанской области уровень автоматизации оценивается в 17,9%, области Жетысу – в 18,7%, Алматинской области – в 19,9%, Жамбылской области – в 20,3%.

Аналогичная ситуация и в оценке возможности замены человеческого труда ГИИ, причем в Алматы этот показатель (17,8%) существенно больше чем в среднем по стране – 11,7% (рис. 2).

С учетом распределения начальных групп профессий по отраслям экономики, наибольшая воз-

можность автоматизации присутствует в секторе информации и связи, где могут быть автоматизированы 53,3% рабочих мест (рис. 3). Кроме того, высокий уровень отмечается в секторе финансовой и страховой деятельности (52,1%), профессиональной, научной и технической деятельности (46%), а также операций с недвижимым имуществом (37,9%). Наименьший уровень сложился в сельском хозяйстве (14,7%), секторе услуг по проживанию и питанию (16,8%) и прочих индивидуальных услуг (18,9%).

Наибольший потенциал замещения работников ГИИ в отраслевом разрезе – в профильной профессиональной, научной и технической сферах деятельности, а также в области здравоохранения, что, по всей видимости, связано с наличием ряда функций по (пере)обработке значительных объемов информации. Наименьшая возможность быть замещенными – у работников сельского хозяйства, транспорта, сферы ЖКХ (табл. 7).

Что касается гендерных параметров занятости (табл. 8), то в отношении автоматизации и заме-

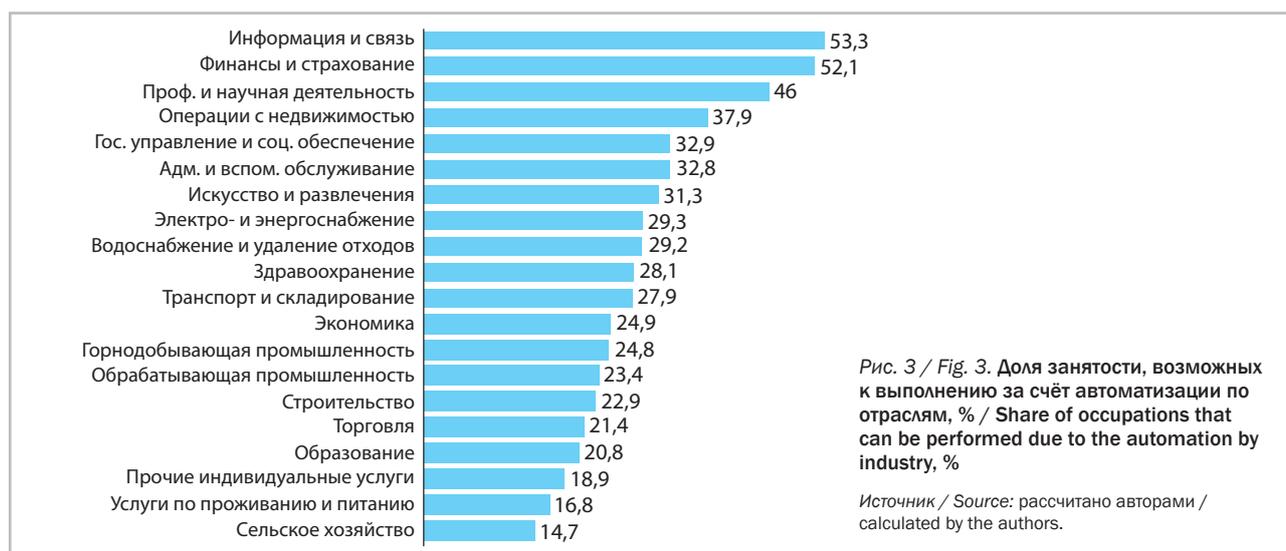


Таблица 7 / Table 7

Доля занятости, возможной к выполнению за счет ГИИ по отраслям, % / Share of occupations that can be performed due to Generative AI by industry, %

Отрасль / Industry	Доля занятости, возможной к замене ГИИ / Share of occupations possible to Generative AI replacement
Сельское хозяйство	3,6
Горнодобывающая промышленность	8,8
Обрабатывающая промышленность	10,0
Электро- и энергоснабжение	16,5
Водоснабжение и удаление отходов	9,2
Строительство	7,1
Торговля	13,3
Транспорт и складирование	6,6
Услуги по проживанию и питанию	19,2
Информация и связь	18,9
Финансы и страхование	19,5
Операции с недвижимостью	12,8
Проф. и научная деятельность	23,2
Адм. и вспом. обслуживание	14,9
Гос. управление и соц. обеспечение	13,8
Образование	11,4
Здравоохранение	21,9
Искусство и развлечения	17,4
Прочие индивидуальные услуги	10,1
Экономика	11,7

Источник / Source: рассчитано авторами / calculated by the authors.

ны работников роботами и механизмами у женщин в целом (25,9%) одинаковы шансы с мужчинами (24%), но первая категория является более чувствительной к непосредственно ГИИ-элементу (13,9% у женщин против 9,6% у мужчин). По всей видимости, это связано с преобладанием в сфере здравоохранения именно женского контингента (407 тыс. человек) в сравнении с мужским (155 тыс. человек).

Возможный уровень автоматизации в городах (29%) практически в полтора раза выше аналогичного уровня в селах (18,5%). Тем не менее, и тот и другой находятся на более высоком уровне, чем можно было бы ожидать, исходя из функционала

работ городского и сельского населения. То же самое касается и возможного замещения работника ГИИ (13,4% в городах против 9,1% в селах). Вероятно, это связано с наличием большого количества работников образования и здравоохранения как в городской, так и сельской местности.

Необходимо отметить, что чем выше достигнутый уровень образования – тем большее количество работников может быть замещено как непосредственно в процессе автоматизации, так и за счет ГИИ. Если для работников со школьным образованием в общей массе могут быть заменены всего 8,4% работников (1,7% – за счет ГИИ), то для лиц с техническим или профессиональным образованием эта доля достигает уже 19,9% (10,3%), а для работников с высшим образованием – практически треть (14,8% за счет ГИИ).

В разрезе возрастных групп угроза автоматизации в целом распределена равномерно, однако налицо плавное убывание вероятной доли с возрастом работника.

Наконец, по признаку формальности занятости следует сказать, что потенциал автоматизации и ГРТ-зации в отношении формально занятых практически в два раза выше, чем у занятых неформально. Дело в том, что половина всех неформально занятых осуществляет трудовую деятельности в сельском хозяйстве, в котором возможности автоматизации и ГРТ-зации существенно ниже в сравнении с другими отраслями.

Переходя к абсолютным показателям необходимо отметить, что в региональном разрезе 697 тыс. рабочих мест – треть рабочих мест, подверженных автоматизации, сосредоточена в городах Алматы, Шымкент и Астана (табл. 9). В отраслевом разрезе наибольшая доля приходится на оптовую и розничную торговлю (15%), промышленность в

Таблица 8 / Table 8

Доля занятости, возможных к выполнению за счет автоматизации или ГИИ по регионам, % / Share of occupations that can be performed due to the automation or Generative AI by region, %

Отрасль / Industry	Доля занятости, возможной к / Share of occupations possible to	
	автоматизации / automation	замене ГИИ / Generative AI replacement
По полу		
женщины	25,9	13,9
мужчины	24,0	9,6
По типу местности		
город	29,0	13,4
село	18,5	9,1
По уровню образования		
школьное	8,4	1,7
ТИПО	19,9	10,3
высшее	33,1	14,8
По возрастной группе		
15-19	11,1	10,1
20-24	24,2	12,7
25-29	26,2	12,8
30-34	26,6	12,5
35-39	26,9	11,9
40-44	25,5	11,8
45-50	23,4	11,1
55-60	23,1	10,5
60-64	23,4	10,8
65-70	22,0	9,2
старше 70	12,7	5,4
По признаку формальности		
неформально занятые	13,4	6,3
формально занятые	26,7	12,5
Казахстан в целом	24,9	11,7

Источник / Source: рассчитано авторами / calculated by the authors.

целом (13%), образовательную деятельность (11%). При этом 71% потенциально замещаемых рабочих мест находится в городской местности.

По уровню образования среди всех потенциально заменяемых работников 59% обладают высшим образованием, 39% – техническим и профессиональным, что в целом отличается от текущей структуры занятости, в которой доля лиц с высшим образованием составляет 45%, с техническим и профессиональным – 49%.

В разрезе возрастных групп 47% потенциально замещаемых работников относятся к возрасту 30-44 лет, еще 23% находятся в возрасте от 20 до 29 лет. Таким образом, на группу от 20 до 44 лет приходится 70% от общей массы потенциально заменяемых работников.

В отношении формальности занятости основная часть заменяемых работников, как можно ожидать, будет находиться в формальном секторе, на который будет приходиться 93% от потенциального высвобождения. Таким образом, возможное высвобождение и замещение работников с учетом их масштаба могут серьезно изменить структуру рынка труда Казахстана.

Таблица 9 / Table 9

Численность занятых по категориям с оценкой «вероятно» и «очень вероятно», тыс. человек / Number of employed by categories with assessment "likely" and "very likely", thousand people

Отрасль / Industry	Количество занятых к замещению за счет: / Number of employed to be replaced due to:	
	автоматизации / automation	использования ГИИ / Generative AI
По регионам		
область Абай	57,0	29,8
Акмолинская область	89,2	36,8
Актюбинская область	100,7	47,2
Алматинская область	132,2	67,2
Атырауская область	90,3	49,0
Западно-Казахстанская область	74,3	40,3
Жамбылская область	106,0	49,0
область Жетысу	54,8	29,3
Карагандинская область	112,8	54,0
Костанайская область	96,6	43,5
Кызылординская область	65,0	31,8
Мангистауская область	77,8	42,4
Павлодарская область	87,9	41,3
Северо-Казахстанская область	63,2	31,1
Туркестанская область	139,2	62,4
область Улытау	21,9	10,6
Восточно-Казахстанская область	94,0	43,9
Г. Астана	210,9	79,0
Г. Алматы	347,3	173,1
Г. Шымкент	138,5	51,8
По отраслям		
сельское хозяйство	162,7	39,9
промышленность в целом	277,0	116,8
горнодобывающая промышленность	67,8	24,1
обрабатывающая промышленность	142,0	60,9
электро- и энергоснабжение	42,8	24,1
водоснабжение и удаление отходов	24,4	7,7
строительство	149,8	46,2
торговля	316,2	197,5
транспорт и складирование	176,0	41,5
услуги по проживанию и питанию	31,1	35,4
информация и связь	85,2	30,1
финансы и страхование	94,4	35,4
операции с недвижимостью	61,8	20,9
проф. и научная деятельность	114,6	57,8
адм. и вспом. обслуживание	90,4	41,1
гос. управление и соц. обеспечение	104,5	43,8
образование	237,0	130,1
здравоохранение	154,2	120,3
искусство и развлечения	41,5	23,0
прочие индивидуальные услуги	63,2	33,7
По полу		
женщины	1 079,2	580,1
мужчины	1 080,4	433,4
По типу местности		
город	1 534,7	707,7
село	624,9	305,8
По уровню образования		
школьное	48,8	10,2
ТИПО	847,4	437,6
высшее	1 263,5	565,8
По возрастной группе		
15-19	3,6	3,3
20-24	208,2	109,4
25-29	279,6	136,5
30-34	388,1	182,5
35-39	343,8	151,9
40-44	280,5	129,4
45-50	218,0	103,5
55-60	198,4	90,0
60-64	163,5	75,3
65-70	66,7	28,0
старше 70	7,9	3,3
По признаку формальности занятости		
неформально занятые	155,2	72,2
формально занятые	2 004,4	941,3
Казахстан в целом	2 159,6	1 013,5

Источник / Source: рассчитано авторами / calculated by the authors.

Вместе с тем, необходимо отметить, что бизнес при внедрении автоматических процессов организации труда прежде всего ориентируется на увеличение прибыльности. А с учетом экспортной стоимости одного промышленного робота, произведенного в США<sup>5</sup> (в 2022 г. – 23,6 тыс. долларов или 10,9 млн тенге) и очень низкой стоимости труда (среднегодовая заработная плата в Казахстане – 3,7 млн тенге, а в США – 61,9 тыс. долларов<sup>4</sup>, или 28,6 млн тенге) автоматизация и роботизация, не говоря уже о GPT-зации вряд ли в ближайшие годы может взорвать рынок труда в Казахстане.

### ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В рамках исследования по потенциалу замещения рабочих мест за счет автоматизации, роботизации или использования ГИИ были проанализирован функционал работников в разрезе 423 начальных групп профессий НКЗ. В ходе исследования было установлено, что в целом могут быть автоматизированы 29% функций работников, а выполнены с привлечением ГИИ – 13%. Применительно к рабочим местам установлено, что 25% рабочих мест относятся к рабочим местам с умеренным и высоким риском автоматизации, а порядка 12% рабочих мест имеют умеренную и высокую

вероятность выполнения функций за счет использования ГИИ. Таким образом, при определенном стечении обстоятельств порядка 2,2 млн рабочих мест могут быть автоматизированы, из которых чуть более одного миллиона – за счет повсеместного внедрения ГИИ.

Вероятность автоматизации рынка труда характерна для крупных городов (прежде всего в Алматы как центральном хабе по финансам и ИКТ), где могут быть автоматизированы от 33% до 36% рабочих мест, а также промышленно развитых регионов. Наибольший потенциал замещения работников ГИИ в отраслевом разрезе просматривается в профильной профессиональной, научной и технической среде, а также в сфере здравоохранения.

Тем не менее, существенную роль при влиянии на рынок труда имеет потенциальная экономия за счет оптимизируемой рабочей силы. Поскольку в Казахстане средняя заработная плата существенно ниже чем в развитых странах, стоит ожидать, что процессы автоматизации и замены работников механизмами и ГИИ будут происходить весьма плавно по мере того, как компании увидят в этом путь повышения прибылей.

Использование ГИИ в материальных и социальных отраслях – это неизбежный процесс, который несет за собой промышленный и социальный прогресс. И к этому надо готовиться уже сейчас.

<sup>5</sup> <https://www.trademap.org/>

<sup>4</sup> U. S. Bureau of Labor Statistics. May 2022 National Occupational Employment and Wage Estimates (Occupational Employment and Wages Summary) <https://www.bls.gov/news.release/ocwage.nr0.htm>

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Katz L., Murphy K. Changes in Relative Wages, 1963–1987: Supply and Demand Factors. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, 1992, No. 1, P. 35–78.
2. Autor D., Dorn D. The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market. *American Economic Review*, 2013, Vol. 103, No. 5, P. 1553–1597.
3. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Эволюция структуры рабочих мест в России: поляризация, улучшение, застой? *Вопросы экономики*. 2023;(1):59–85.
4. Zarifhonarvar Ali, Economics of ChatGPT: A Labor Market View on the Occupational Impact of Artificial Intelligence (February 7, 2023), Available at SSRN: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4350925>
5. Lou, Bowen and Sun, Hongshen and Sun, Tianshu, GPTs and Labor Markets in the Developing Economy: Evidence from China (April 23, 2023), Available at SSRN: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4426461>
6. Hanson, Gordon, Who Will Fill China's Shoes? The Global Evolution of Labor-Intensive Manufacturing (May 25, 2021). HKS Working Paper No. RWP21-014, Available at SSRN: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3853993>
7. Филипова И.А. Правовое регулирование труда-2020: смена парадигмы как следствие цифровизации экономики // *Юрист*, 2018;(11):31–35.
8. Соменко С.А. Искусственный интеллект: от объекта к субъекту? *Вестник Университета имени О.Е. Кустафина*. 2019;2(54):75–85.
9. Басаев З.В. Цифровизация экономики: Россия в контексте глобальной трансформации // *Мир новой экономики*. 2018;(12(4)):33–38.
10. Макаров М.Ю. Влияние искусственного интеллекта на производительность труда // *Экономика и управление*. 2020;(5):479–486.
11. Арзамасов Ю.Г. Комплексный подход к определению искусственного интеллекта // *Вестник Воронежского государственного университета*. Серия: Право. 2022;(3):242–258.
12. Сидорина Т., Глебов О., Сидельников И. Автоматизация и искусственный интеллект в трудовых практиках. *Журнал исследований социальной политики*. 2022; 3(20):433–444.
13. Жанкубаев Б.А., Шегенова У.К. Развитие инновационных рабочих мест в Казахстане. *Научно-практический журнал «Копирайт»*, 2023;(1):96–113. Российская государственная академия интеллектуальной собственности. Москва 2023.

### REFERENCES

1. Katz L., Murphy K. Changes in Relative Wages, 1963–1987: Supply and Demand Factors. *Quarterly Journal of Economics*. 1992;1(107):35–78.
2. Autor D., Dorn D. The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market. *American Economic Review*. 2013;5(103):1553–1597.

3. Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I. Evolution of the Structure of Jobs in Russia: Polarization, Improvement, Stagnation? *Voprosy ekonomiki*. 2023;(1):59-85. (In Russ.).
4. Zarifhonarvar Ali, Economics of ChatGPT: A Labor Market View on the Occupational Impact of Artificial Intelligence. 2023. URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4350925>.
5. Lou, Bowen and Sun, Hongshen and Sun, Tianshu, GPTs and Labor Markets in the Developing Economy: Evidence from China. 2023. URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4426461>.
6. Hanson, Gordon, Who Will Fill China's Shoes? The Global Evolution of Labor-Intensive Manufacturing. 2021. HKS Working Paper No. RWP21-014, URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3853993>.
7. Filipova I.A. Legal regulation of labor-2020: paradigm shift as a consequence of digitalization of the economy. *Jurist = Lawyer*. 2018;(11):31-35. (In Russ.).
8. Somenko S.A. Artificial intelligence: from object to subject? *Bulletin of O.E. Kustafin University*. 2019;2(54):75-85. (In Russ.).
9. Basaev Z.V. Digitalization of the economy: Russia in the context of global transformation. *Mir novaya ekonomika = The World of New Economy*. 2018;(12(4)):33-38. (In Russ.).
10. Makarov M.Yu. Influence of artificial intelligence on labor productivity. *Economics and Management*. 2020;(5):479-486. (In Russ.).
11. Arzamasov Y.G. Complex approach to the definition of artificial intelligence. *Bulletin of Voronezh State University. Series: Law*. 2022;(3):242-258. (In Russ.).
12. Sidorina T., Glebov O., Sidelnikov I. Automation and artificial intelligence in labor practices. *Journal of Social Policy Research*. 2022; 3(20):433-444.
13. Zhankubaev B.A., Shegenova U.K. Development of innovative workplaces in Kazakhstan. *Scientific and practical journal "Copywriting"*. 2023;(1):96-113. Russian State Academy of Intellectual Property. Moscow 2023.

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Бахытбек Аубакирович Жанкубаев** – кандидат экономических наук, научный руководитель госбюджетной темы «Сегментированный рынок труда: циклическая эластичность спроса на квалификацию», АО «Центр развития трудовых ресурсов», г. Нур-Султан, Республика Казахстан  
**Bakhytbek A. Zhankubaev** – Cand. Sci (Econ.), Scientific Supervisor of the State Budget Topic "Segmented Labor Market: Cyclical Elasticity of Demand for Qualifications", JSC "Center for Human Resources Development", Nur-Sultan, Republic of Kazakhstan  
<http://orcid.org/0000-0003-2295-5417>  
[bahytbek48@rambler.ru](mailto:bahytbek48@rambler.ru)



**Даулет Рашидович Аргандыков** – Президент АО «Центр развития трудовых ресурсов», г. Нур-Султан, Республика Казахстан  
**Daulet R. Argandykov** – President of JSC "Center for Human Resources Development", Nur-Sultan, Republic of Kazakhstan  
<http://orcid.org/0009-0006-2742-1923>  
[daulet.arg@gmail.com](mailto:daulet.arg@gmail.com)



**Дмитрий Николаевич Шумекоев** – директор департамента прогнозирования АО «Центр развития трудовых ресурсов», г. Нур-Султан, Республика Казахстан  
**Dmitrii N. Shumekov** – Director of the Department of JSC "Center for Human Resources Development", Nur-Sultan, Republic of Kazakhstan  
<http://orcid.org/0000-0003-3658-9964>  
[shumekovdim@gmail.com](mailto:shumekovdim@gmail.com)

### ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

**Жанкубаев Б.А.** – научное руководство исследованием, определение цели исследования, анализ полученных результатов, формулирование выводов исследования.

**Аргандыков Д.Р.** – подготовка общей концепции исследования, конкретизация методов анализа, содержательный анализ полученных результатов, анализ материалов, анализ научной литературы, интерпретация полученных результатов, обоснование теоретико-методологических положений, разработка концепции и методологии статьи.

**Шумекоев Д.Н.** – применение логического подхода к объекту исследования, рассмотрение исследуемого понятия как системы, анализ результатов, формулирование выводов исследования.

### AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

**Zhankubaev B.A.** – supervised the research, defined the purpose of the study, analyzed the results, and wrote the research conclusions.

**Argandykov D.R.** – developed the conceptual framework of the study, identified the analysis methods, performed a substantive analysis of the results, analyzed the materials, scientific literature analysis, interpreted the results, substantiated the theoretical and methodological provisions, developed the concept and methodology of the article.

**Shumekov D.N.** – applied a logical approach to the object of research, considered the concept under study as a system, results analysis, and wrote the research conclusions.

*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 15.12.2023; после рецензирования 28.12.2023, принята к публикации 12.01.2024.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 15.12.2023; revised on 28.12.2023 and accepted for publication on 12.01.2024. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-83-98

УДК 316; 331.2

JEL J24, J31, J33

## ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ЗНАЧИМЫЙ ПРЕДИКТОР ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

А.Н. Покида, Н.В. Зыбуновская

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Цель** исследования – оценка влияния заработной платы (дохода) как значимого предиктора на трудовое поведение разных категорий занятого населения, в том числе выбор места трудоустройства и трудовые усилия граждан. **Актуальность** исследования обусловлена необходимостью обеспечения занятого населения достойной и справедливой оплатой труда в современных российских условиях. **Научная новизна** заключается в получении актуальной социологической информации о значимости величины зарплаты (дохода) для работников, об удовлетворенности разных категорий населения своей заработной платой и ее влиянии на их трудовое поведение. Основным **методом** исследования является общероссийский социологический опрос занятого населения, проведенный в 2023 г., а также сопоставление полученных результатов с итогами опросов предыдущих лет, выполненных по аналогичной методике. **Результаты** исследования показали, что несмотря на положительную динамику оценок заработной платы (дохода) за многолетний период исследований, более трети занятых россиян оценивают ее негативно, они также считают, что их заработок далеко не всегда соответствует затраченным ими трудовым усилиям. Сделан **вывод** о необходимости повышения эффективности стимулирующей функции заработной платы, что повысит уровень мотивации и трудовой активности работников, а, в конечном итоге, будет содействовать росту производительности труда.

**Ключевые слова:** заработная плата; трудовое поведение; трудовые усилия; занятое население; предпочтения трудоустройства; вторичная занятость; неофициальная занятость; мотивы труда.

**Для цитирования:** Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Заработная плата как значимый предиктор трудового поведения работников. *Социально-трудовые исследования*. 2024;54(1):83-98. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-83-98.

## ORIGINAL PAPER

## REMUNERATION AS A SIGNIFICANT PREDICTOR OF EMPLOYEES' LABOR BEHAVIOR

A.N. Pokida, N.V. Zybunovskaya

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education  
the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,  
Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The purpose** of the study is to assess the influence of remuneration (income) as a significant predictor of the labor behavior of different categories of the employed population, including the choice of workplace and the labor efforts of citizens. **The relevance** of the study is due to the need to provide the employed population with decent and fair wages in modern Russian conditions. **The scientific novelty** lies in obtaining current sociological information about the importance of remuneration (income) for workers, the satisfaction of different categories of the population with their remuneration, and its impact on their labor behavior. The main research **method** is a nationwide sociological survey of the employed population, conducted in 2023, and a comparison of the research results with the results of surveys of previous years, carried out using a similar methodology. **The results** of the study showed that despite the positive dynamics of remuneration (income) assessments over a long period of research, more than a third of employed Russians assess it negatively; they also believe that their earnings do not always correspond to the labor efforts they expended. It is **concluded** that it is necessary to increase the effectiveness of the incentive function of remuneration, which will increase the level of motivation and work activity of workers, and, ultimately, will contribute to the growth of labor productivity.

**Keywords:** remuneration; labor behavior; labor effort; employed population; employment preferences; secondary employment; informal employment; work incentives.

**For citation:** Pokida A.N., Zybunovskaya N.V. Remuneration as a significant predictor of employees' labor behavior. *Social and labor research*. 2024;54(1):83-98. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-83-98.

## ВВЕДЕНИЕ

В современном обществе величина дохода играет важную роль. Достойная заработная плата обеспечивает работнику и его семье удовлетворение основных материальных, социальных, культурных и духовных благ, дает возможность инвестировать в свое развитие. Это одно из основных условий, необходимых для достойной жизни и свободного развития человека. Согласно Концепции достойного труда, принятой Международной организацией труда (МОТ), в числе характеристик «достойного труда» находится его справедливая оплата [1].

В соответствии с Трудовым кодексом РФ «заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы...»<sup>1</sup>, в нее также включаются различного рода компенсационные и стимулирующие выплаты. «Достойная заработная плата – заработная плата, обеспечивающая расширенное воспроизводство человеческого и трудового потенциала, экономическую свободу работающему человеку и его семье»<sup>2</sup>.

Однако наличие оплачиваемой работы еще не означает получение достойной зарплаты. В последние годы эксперты обращали внимание на то, что зарплата не выполняет свои основные функции, а общее состояние оплаты труда неудовлетворительное [2]. По официальным данным российской статистики, доля занятых с низким уровнем заработной платы составила в 2021 г. 25,4% в общей численности занятого населения<sup>3</sup>. Причем для женщин этот показатель достигает 30,3%. Такой уровень зарплат не позволяет гражданам чувствовать себя благополучно в финансовом и социальном отношении. Не случайно Президент РФ в Послании Федеральному Собранию в 2023 г. определил в качестве приоритета решения экономических и социальных проблем рост реальных заработных плат в России, повышение благосостояния российских семей<sup>4</sup>.

Исследователями сферы труда материальное вознаграждение рассматривается в качестве фактора мотивации профессиональной деятельности [3], инструмента стимулирования трудовой деятельности [4, 5], источника трудовой активности человека [6]. Уровень заработной платы влияет на самооценку и профессиональную успешность личности [7]. Отмечается непосредственное влияние заработной платы на удовлетворенность работой [8, 9]. Широко изучается и подтверждается различными исследованиями взаимосвязь между вознаграждением и производительностью труда [10-15]. Учитывая многоаспектность заработной платы, можно говорить о том, что она в целом влияет на трудовое поведение работников, является резервом роста трудового потенциала и повышения мотивации к труду.

Важной функцией заработной платы (наряду с воспроизводственной, регулирующей, социальной и др.) является стимулирующая, подразумевающая отражение фактических результатов труда в размере заработной платы. В связи с этим обсуждается проблема уравнительности в оплате труда или необоснованного неравенства. Отсутствие адекватной дифференциации приводит к снижению интереса у работников к повышению своей квалификации, к стремлению работать более качественно и производительнее. «Поэтому дифференциация в оплате труда, учитывающая прежде всего, его количественные и качественные параметры, конечные результаты, профессионализм и талант работников – необходимое полезное действие» [16].

Трудовое поведение является одним из видов социального поведения и, в частности, предполагает «осознанное действие индивида или группы граждан, выполненное под воздействием различных факторов, отражающее их мотивационные установки и влияющие на него» [17]. Близкими к этому понятию являются «трудовая активность» и «трудовая деятельность». Проявляется трудовое поведение в определенных действиях и поступках работников в сфере труда, в количестве и качестве вложенных усилий, в интенсивности и результате труда. На современном этапе развития общества трудовое поведение не ограничено рамками организации, так как может осуществляться на основе самозанятости и удаленной занятости [18].

Что касается оценки влияния материального вознаграждения, то данные, полученные в ходе проведенного соцопроса, еще раз подтвердили: значимым предиктором формирования трудово-

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/2daf98fd a536fce2a991a111c7ddec9267900baf/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2daf98fd a536fce2a991a111c7ddec9267900baf/) (дата обращения: 22.12.2023).

<sup>2</sup> Приложение № 1. Стандарты достойного труда к Постановлению Исполкома Федерации Независимых Профсоюзов РФ от 22 августа 2012 г. № 5-1 «О проведении акции профсоюзов в октябре 2012 года в рамках Всемирного дня действий «03а достойный труд!». URL: <https://base.garant.ru/70231302/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/> (дата обращения: 22.12.2023).

<sup>3</sup> Индикаторы достойного труда. Росстат. URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения: 29.11.2023)

<sup>4</sup> Послание Президента Российской Федерации от 21.02.2023 г. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/49010/page/4> (дата обращения: 22.12.2023).

Таблица 1 / Table 1

## Социально-демографические и профессиональные характеристики реализованной выборки, % / Social and demographic, and professional characteristics of the sample, %

Социально-демографические характеристики / Social and demographic characteristics	Доля в общем числе опрошенных, % / Share in the total number of respondents, %
Мужчины / женщины	49,7 / 50,3
Возрастные группы: 18-24 / 25-29 / 39-39 / 40-49 / 50-59 / 60 лет и старше	9,2 / 13,8 / 25,7 / 25,3 / 20,4 / 5,6
Образование: высшее или незаконченное высшее / среднее специальное / полное среднее / неполное среднее, начальное	47,1 / 42,3 / 8,9 / 1,7
Место проживания: центры субъектов / иные города / села	40,3 / 35,7 / 24,0
Уровень материального положения (субъективная оценка): высокий / средний / низкий	32,0 / 57,9 / 7,5
Наемные работники / руководители предприятий (работодатели) / занятые частной практикой (ИП без наемных работников, самостоятельная занятость, фриланс)	84,9 / 5,0 / 10,1
Заняты умственным / физическим трудом	57,2 / 42,6
Работают на предприятиях государственной и муниципальной / частной / смешанной формы собственности	37,7 / 51,5 / 10,8
Работают в очном / удаленном / комбинированном режиме	85,3 / 2,8 / 11,6
Заняты на основной работе официально / неофициально	87,1 / 11,7

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опроса занятого населения, проведенного РАНХиГС в 2023 г. / compiled by the authors on the basis of data from a survey of the employed population conducted by the RANEPa in 2023.

го поведения работников, в том числе определяющим выбор места трудоустройства и уровень их трудовой активности, безусловно, является заработная плата (доход).

#### ОТНОШЕНИЕ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ В РАЗНЫХ ГРУППАХ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ

Эмпирической базой исследования стал социологический опрос занятого населения, проведенный с 16 по 24 мая 2023 г. Научно-исследовательским центром социально-политического мониторинга ИОН РАНХиГС. Были опрошены 1500 человек в возрасте 18 лет и старше в 30 субъектах Российской Федерации по выборке, представляющей работников основных видов экономической деятельности, занятых на предприятиях различных форм собственности, соотношение жителей разных типов поселений, социально-демографические и профессиональные группы людей. Метод опроса: личное формализованное интервью по месту работы или жительства респондентов. Результаты исследования приводятся в сопоставлении с данными опросов, проведенных ранее по аналогичной методике. Основные социально-демографические характеристики реализованной выборки приведены в табл. 1.

Результаты опроса 2023 г. показывают, что 37,4% респондентов не удовлетворены зарплатой по основному месту работы, считая ее в целом плохой (по сумме ответов – «скорее плохая и очень плохая»). Считают свою зарплату хорошей (по сумме ответов – «скорее хорошая и очень хорошая») 52,4% опрошенных. Примерно на этом же уровне находятся оценки респондентов в последние годы (рис. 1). Между тем нельзя не отметить, что более чем за 20-летний период доля граждан,

удовлетворенных своей зарплатой, увеличилась в два раза: с 25,3% до 52,4%.

Исследования других организаций при использовании несколько иных методик тем не менее также фиксируют тенденцию роста удовлетворенности оплатой труда среди россиян. Она прослеживается как по данным официальных статистических обследований (например, Комплексного наблюдения условий жизни населения, регулярно проводимого Росстатом<sup>5</sup>), так и научно-исследовательских организаций (НИУ ВШЭ [19, с.79], Фонда «Общественное мнение» (ФОМ)<sup>6</sup>).

Анализ полученных нами данных показал, что больше удовлетворены своей зарплатой (доходом) на основном рабочем месте мужчины, люди с высшим образованием, жители административных центров субъектов РФ, руководители предприятий и их подразделений, граждане, занятые частной практикой (самозанятые, фрилансеры, ИП), работники умственного труда, сотрудники предприятий с иностранным участием. Напротив, недовольны уровнем своей зарплаты занятые по найму, рядовые работники и специалисты, те, кто трудится в очном режиме, на государственных и муниципальных предприятиях, проживающие в сельских населенных пунктах, а также люди, чье здоровье осложняет их трудовую деятельность.

По данным опроса 49,9% наемных работников, 61,8% занятых частной практикой и 76,0% руководителей предприятий удовлетворены своей зарплатой. Напротив, соответственно, 40,1%, 23,7% и 18,7% работников аналогичных категорий оценивают свою зарплату как «плохую».

<sup>5</sup> Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения. Росстат. URL: [https://rosstat.gov.ru/itog\\_inspect](https://rosstat.gov.ru/itog_inspect) (дата обращения: 29.11.2023).

<sup>6</sup> Работа и зарплата. ФОМ. URL: <https://fom.ru/Ekonomika/14240> (дата обращения: 22.12.2023).

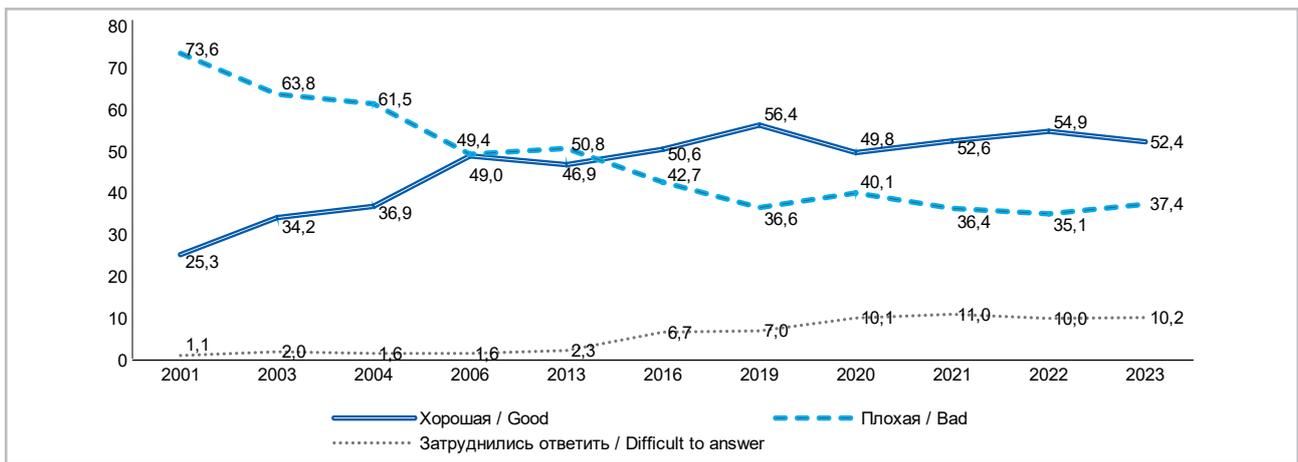


Рис. 1 / Fig. 1. Оценка заработной платы (дохода) на основном рабочем месте, в % от общего количества опрошенных / Estimations of remuneration (income) at the main job, in % of the total number of respondents

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опросов занятого населения, проведенных РАНХиГС в 2001-2023 гг. / compiled by the authors on the basis of data from a surveys of the employed population conducted by the RANEPА in 2001-2023.

Примечание / Note: Формулировка вопроса: «Как Вы оцениваете свою зарплату (доход) на основном рабочем месте?» / The wording of the question: « How do you evaluate your remuneration (income) at your main job?»

Уровнем своей заработной платы (доходом) больше недовольны работники «серой» экономики, нежели занятые официально: свою зарплату (доход) на основном рабочем месте как хорошую оценили только 36,4% из них по сравнению с 54,3% работников, оформленных официально. Неудовлетворительной же ее назвали, соответственно, 49,4% и 35,9%.

Удовлетворенность заработком имеет под собой вполне объективную материальную основу. Оценивая свою зарплату, граждане, очевидно, учитывают ее величину и то, насколько ее хватает на покрытие основных нужд и потребностей. Однако не исключена и субъективность восприятия. В связи с чем исследователями этой проблематики, например, подчеркивается роль социального сравнения, которое оказывается даже более значимым для определения удовлетворенности заработком, чем уровень самого заработка [20]. Другими словами, в оценках своей зарплаты граждане больше ориентируются на то, сколько зарабатывают люди с похожими характеристиками (возраст, гендер, образование и др.).

Низкие заработные платы по основной работе вынуждают работников подрабатывать дополнительно с целью повышения своего материального положения (рис. 2). Например, в 2022 г. о наличии вторичной занятости (подработках с разной периодичностью) сообщили 28,8% среди тех, кто оценил свою зарплату, как хорошая, и 39,6% – в группе тех, кто считает ее плохой. В 2023 г. такие ответы составили, соответственно, 25,8% и 30,9%. Обращает на себя внимание тот факт, что за истекший год несколько уменьшилась доля подра-

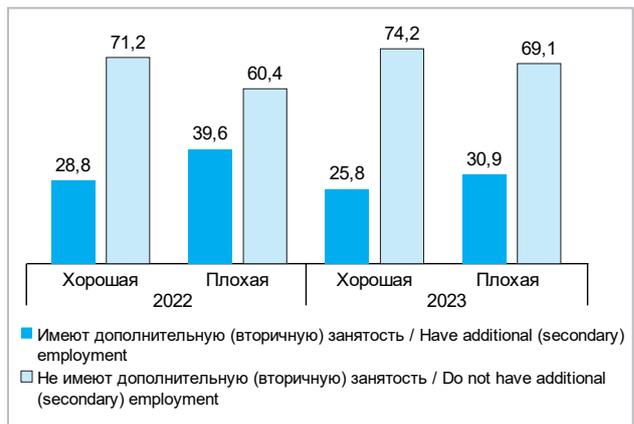


Рис. 2 / Fig. 2. Распространенность дополнительной (вторичной) занятости среди респондентов в зависимости от их оценок заработной платы по основному месту работы, в % по соответствующим группам / Prevalence of additional (secondary) employment among respondents depending on their estimates of remuneration at their main job, in % for the relevant groups

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опросов занятого населения, проведенных РАНХиГС в 2022 и 2023 гг. / compiled by the authors on the basis of data from a surveys of the employed population conducted by the RANEPА in 2022 and 2023.

боток среди респондентов с «плохой» зарплатой, хотя их потребности в дополнительных заработках не изменились.

Немаловажно и то, что вторичная занятость не всегда находится в правовом поле с точки зрения ее официального оформления (трудовых отношений с работодателем или регистрации в уполномоченных органах), способствуя функционированию теневых процессов на рынке труда. В 2023 г. о том, что ее всегда оформляют, сообщили только 22,7% среди респондентов, имеющих подработки, в 2022 г. – 24,3%.

Недовольство оплатой труда является катализатором стремления работников к смене сво-

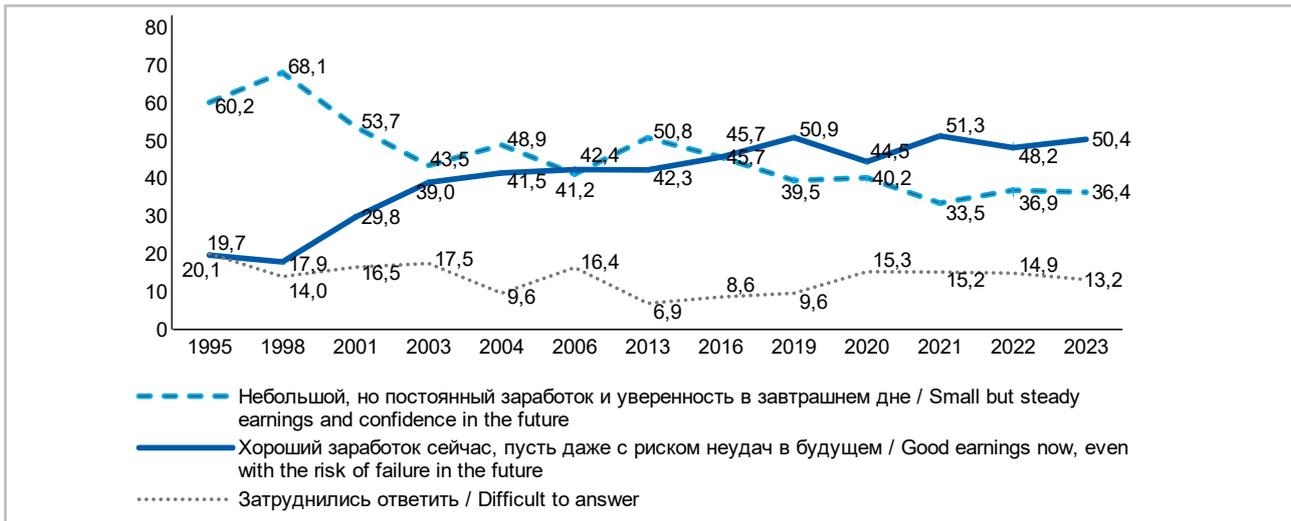


Рис. 3 / Fig. 3. Модели трудового поведения россиян, в % от общего количества опрошенных / Models of Russian labor behavior, in % of the total number of respondents

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опросов занятого населения, проведенных РАНХиГС в 1995-2023 гг. / compiled by the authors on the basis of data from a surveys of the employed population conducted by the RANEPА in 1995-2023.

Примечание / Note: Формулировка вопроса: «Что бы Вы предпочли, если бы могли выбирать?» / The question: «What would you prefer if you could choose?»

ей работы. По данным опроса, если при условии хорошей зарплаты на основной работе каждый десятый (10,3%) намерен в ближайшем будущем сменить место работы по своей инициативе, то в противоположной группе считающих зарплату плохой такие намерения выражаются в два раза чаще (22,8%). Неофициальные выплаты зарплаты еще больше повышают желание сменить работу: среди занятых без оформления на основной работе и считающих свою зарплату плохой о нем сообщили 41,4%. При этом нужно отметить, что заработная плата хотя и важнейший, но не единственный предиктор намерений работников сменить работу. Также важны содержательные аспекты труда, нагрузки на рабочем месте, возможность карьерного роста и взаимоотношения в коллективе и др., что следует учитывать работодателям при удержании персонала [21].

Для современных россиян хорошая оплата труда имеет высокую значимость, так как это основной источник материального обеспечения семьи и повышения уровня ее благосостояния. Результаты опроса показывают, что большая часть занятого населения не готова жертвовать своей зарплатой, даже если ее снижение является единственным условием сохранения рабочего места. В 2023 г. об этом сообщили 64,8% занятых граждан, в 2022 г. – 61,2%. При этом среди тех, кто опасается потери своей текущей занятости, на это указали только 30,6% в 2023 г. и 37,7% в 2022 г.

В своем большинстве люди стремятся к максимизации своих заработков в текущих условиях существования, даже в ущерб будущей стабиль-

ности. По данным опросов, в качестве предпочтительной модели трудового поведения населением выбирается получение «хорошего заработка сейчас, пусть даже с риском неудач в будущем». Ориентация на такую стратегию трудового поведения прочно укрепилась среди россиян и не сдает свои позиции (рис. 3). Ее выбирает половина опрошенных. Среди молодых людей (18-24 лет) в силу их более высоких запросов и потребностей, более активной социальной жизни доля таких ответов достигает 68,8%. Разделяют эту позицию также чаще руководители предприятий (66,7%) и занятые частной практикой (65,1%).

Чаще придерживаются стремления заработать «здесь и сейчас» работники теневой экономики: среди тех, кто не оформлен официально по основной работе, считают, что необходим «хороший заработок сейчас, пусть даже с риском неудач в будущем» 63,1%, а «небольшой, но постоянный заработок и уверенность в завтрашнем дне» выбирают только 22,7%. Среди официально занятых такие ответы дали, соответственно, 48,8% и 38,3%. Однако обусловлен такой выбор не только величиной заработка, но и отсутствием уверенности граждан в том, что в будущем они смогут получить достойное социальное обеспечение от государства.

#### ОЦЕНКА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Вопросы повышения производительности труда, поиска социальных факторов и резервов ее роста, связанных с повышением трудового по-

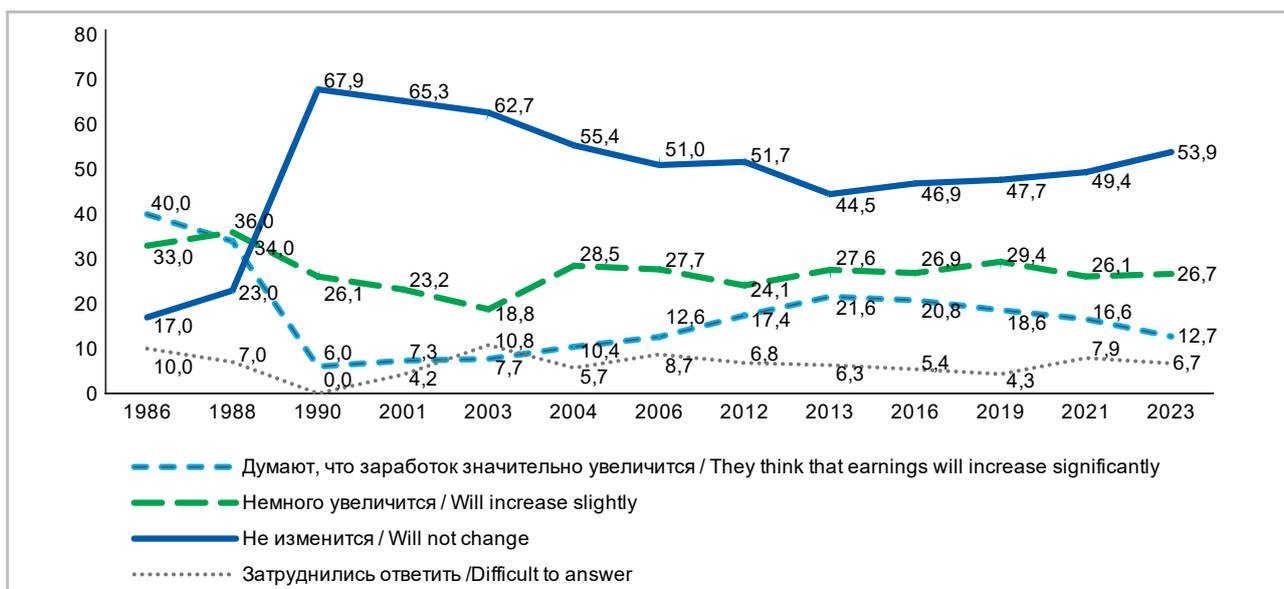


Рис. 4 / Fig. 4. Зависимость заработка по основной работе от трудового вклада работников в случае их большей трудовой отдачи, в % от общего количества опрошенных / Dependence of earnings from the main job on the labor contribution of workers in the case of their greater labor output, in % of the total number of respondents

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опросов занятого населения, проведенных РАНХиГС в 1986-2023 гг. / compiled by the authors on the basis of data from a surveys of the employed population conducted by the RANEPА in 1986-2023.

Примечание / Note: Формулировка вопроса: «Как Вы считаете, если Вы будете работать с большей отдачей сил на основной работе, Ваш заработок увеличится?» / The question: «Do you think that if you work harder at your main job, your earnings will increase?»

тенциала работников и их мотивации к труду, не теряют своей актуальности и сегодня<sup>7</sup>. Материальная заинтересованность является одним из инструментов, которые могут использоваться работодателями для стимулирования работников к повышению трудовой активности и результативности труда [22].

Между тем результаты исследования показали: переходящие из года в год проблемы в области взаимосвязи трудовых усилий работников и их материального вознаграждения никуда не исчезли. По мнению респондентов, в их организациях наблюдается слабая связь между трудовым вкладом работников и размером вознаграждения за труд, а стимулирующая функция заработной платы, предполагающая увеличение заинтересованности и стремления работников трудиться лучше (больше количественно и более качественно), в течение длительного периода времени на практике не реализуется.

Большая часть опрошенных уверена, что их заработок на основной работе не будет меняться ни в случае, если они станут работать с большей отдачей сил (53,9%), ни тогда, когда будут выкладываться меньше (46,3%) (рис. 4, 5). О возможных изменениях оплаты труда в соответствии с

затраченными усилиями респонденты сообщают довольно редко. Только 12,7% считают, что при увеличении трудового вклада их заработок значительно увеличится, и 18,3% ожидают значительного уменьшения заработка при условии меньшей трудовой отдачи. О незначительных изменениях при той и другой постановке вопроса сообщают 26,7% и 27,5%. При этом подобное соотношение ответов прослеживается в течение длительного периода времени.

Об отсутствии каких-либо изменений в оплате труда при увеличении или уменьшении трудовых усилий чаще сообщают наемные работники. Напротив, руководители предприятий и лица, занятые частной практикой, больше ощущают такую связь. Последние имеют возможность самостоятельно регулировать объем своего труда и устанавливать оплату за свои услуги соразмерно затраченным усилиям. Наемные работники находятся по этим вопросам в полной зависимости от решения руководства. Поэтому об отсутствии изменений в оплате труда в случае работы с больше отдачей сил сообщают 58,1% наемных работников, и только 25,0% занятых частной практикой. Соответственно, 48,8% и 27,6% из них считают, что их заработки не изменятся при меньших трудовых усилиях.

Больше заинтересован в повышении трудовой активности работников частный бизнес, где активность, продуктивность и усилия работников

<sup>7</sup> Эти вопросы, в частности, обсуждались на круглом столе «Социальные резервы производительности труда: стимулирование, приспособление, имитация» в рамках VII Санкт-Петербургского Международного Форума Труда, 2023 г. URL: <https://labourforum.ru/programmu/> (дата обращения: 22.12.2023).

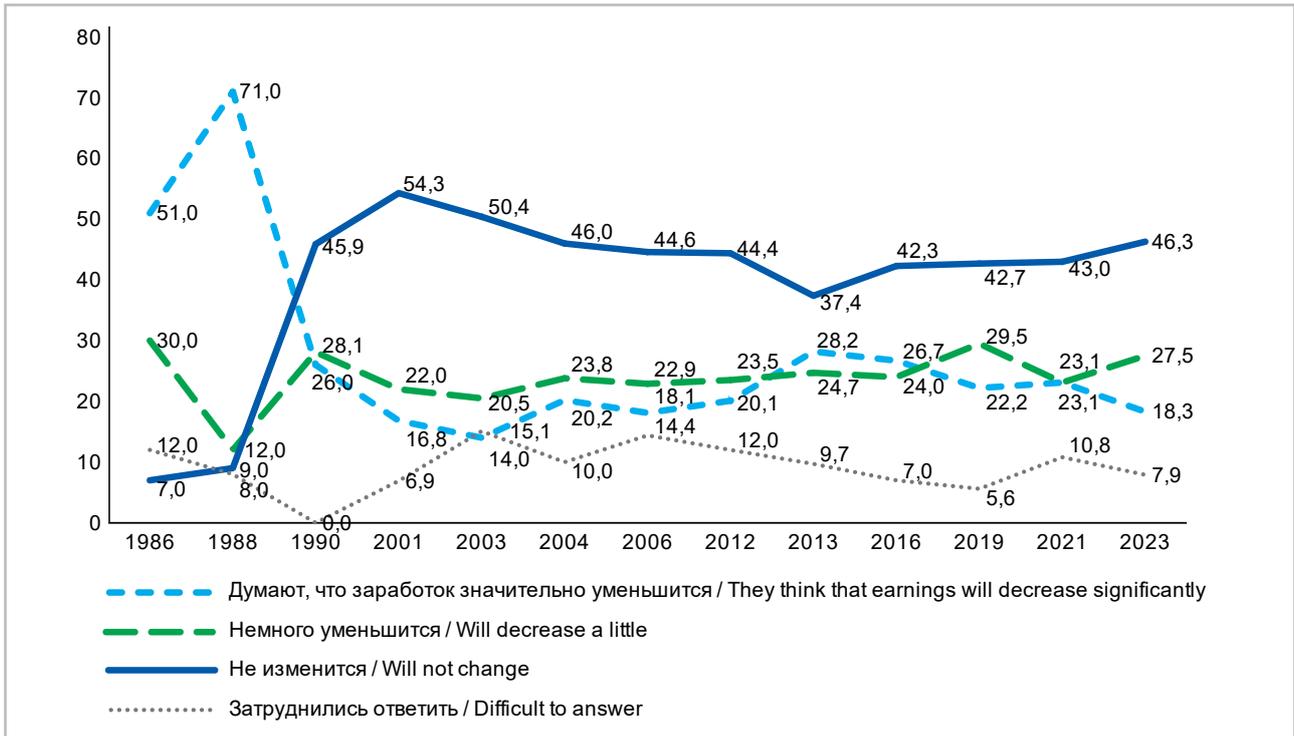


Рис. 5 / Fig. 5. Зависимость заработка по основной работе от трудового вклада работников в случае их меньшей трудовой отдачи, в % от общего количества опрошенных / Dependence of earnings from the main job on the labor contribution of workers in the case of their lower labor output, in % of the total number of respondents

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опросов занятого населения, проведенных РАНХиГС в 1986-2023 гг. / compiled by the authors on the basis of data from a surveys of the employed population conducted by the RANEPА in 1986-2023.

Примечание / Note: Формулировка вопроса: «А если, напротив, Вы будете работать с меньшей отдачей сил, Ваш заработок уменьшится?» / The question: «And if, on the contrary, you work with less efficiency, your earnings will decrease?»

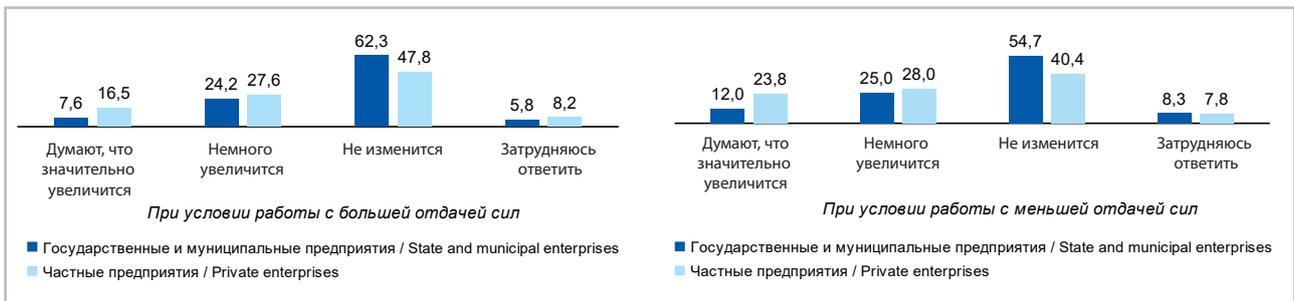


Рис. 6 / Fig. 6. Изменения заработка по основной работе в случае большей / меньшей трудовой отдачи работников в зависимости от формы собственности предприятий, где работают респонденты, в % по соответствующим группам / Changes in earnings from the main job in the case of higher/lower labor productivity of workers, depending on the form of ownership of the enterprises where respondents work, in % for the relevant groups

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опроса занятого населения, проведенного РАНХиГС в 2023 г. / compiled by the authors on the basis of data from a survey of the employed population conducted by the RANEPА in 2023.

оплачиваются более адекватно, чем на предприятиях госсектора (рис. 6). Отмеченные различия в оценках респондентов выделенных профессиональных групп фиксировались и по результатам опросов, проведенных в предыдущие годы [23].

Что касается наличия официального оформления занятости, то работники теневой сферы чаще замечают зависимость оплаты своего труда по основному месту работы от вложенных усилий, однако в том случае, если они будут работать с большей отдачей сил (рис. 7). В отношении изменения зарплаты при меньших трудовых усилиях

работники официальной и теневой экономики единодушны.

Заметим также, что заработная плата должна являться мотивационным фактором для работы в официальной экономике, однако она не выполняет и эту свою функцию в достаточной степени. В частности, для значимой части работающего населения «белая» заработная плата не является гарантией получения достойной пенсии в будущем [24]. Не случайно большинство считает, что для обеспечения себя в старости лучше полагаться на свои силы, а не надеяться на помощь государства.

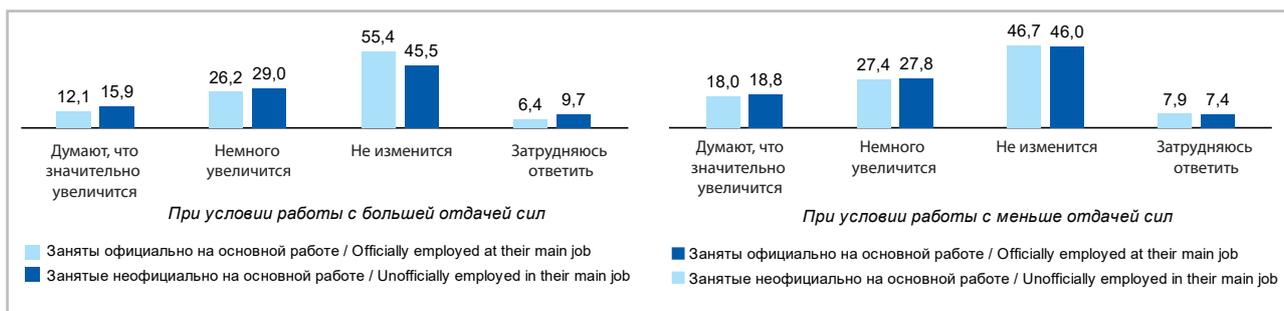


Рис. 7 / Fig. 7. Изменения заработка по основной работе в случае большей/меньшей трудовой отдачи работников в зависимости от наличия официального оформления их занятости, в % по соответствующим группам / Changes in earnings from the main job in the case of higher/lower labor output of employees depending on the availability of official registration of their employment, in % for the relevant groups

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опроса занятого населения, проведенного РАНХиГС в 2023 г. / compiled by the authors on the basis of data from a survey of the employed population conducted by the RANEPА in 2023.

При таком положении дел в системе материального стимулирования труда, когда отсутствует ожидаемая справедливая компенсация за сверх трудовые усилия и вклад, работники, даже если у них есть возможность повысить свою трудовую активность, не заинтересованы в реализации своего трудового потенциала, своих знаний, возможностей и способностей в профессиональной деятельности.

Результаты опроса показывают, что готовность работать лучше чаще проявляют те работники, которые уверены в увеличении своей заработной платы в случае большего трудового вклада (рис. 8). Так, в группе респондентов, считающих, что зарплата в этом случае значительно увеличится, 40,0% указали, что смогли бы в значительной мере работать лучше. Среди же тех, кто считает, что никаких изменений в зарплате не произойдет, только 14,6% готовы значительно повысить свою трудовую отдачу.

По данным ВЦИОМ<sup>8</sup>, на вопрос о том, при каких условиях респонденты стали бы работать лучше, чем сейчас, в большинстве случаев (45%) указывалось на увеличение оплаты («Если бы платили больше»), что в очередной раз подтверждает, что зарплата является основным стимулом повышения эффективности труда для россиян. Однако более половины респондентов (56%) не верят в то, что, если они будут «работать больше или более качественно» их зарплата увеличится. Только 36% опрошенных считают, что эту зависимость можно воплотить в жизнь.

Однако всегда ли повышение зарплаты способно стимулировать работника к повышению производительности труда? По мнению исследователей из НИУ ВШЭ [25] на российском рынке

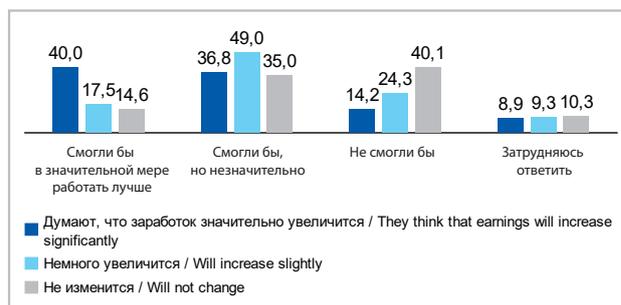


Рис. 8 / Fig. 8. Готовность респондентов работать лучше в зависимости от их уверенности в возможности увеличения заработка в случае большей трудовой отдачи, в % по соответствующим группам / Respondents' willingness to work better depending on their confidence in the possibility of increasing earnings in the event of greater labor efficiency, in % for the relevant groups

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опроса занятого населения, проведенного РАНХиГС в 2023 г. / compiled by the authors on the basis of data from a survey of the employed population conducted by the RANEPА in 2023.

Примечание / Note: Формулировка вопроса: «Смогли бы Вы при определенных условиях работать на Вашем рабочем месте лучше, чем сейчас?» / «Under certain conditions, would you be able to work at your workplace better than you do now?»

труда существует так называемая «ловушка» мотивации, которая является барьером для повышения производительности труда. Речь идет о группе работников, которые даже в случае повышения зарплаты не готовы работать с большими усилиями. Причины такой ситуации, с одной стороны, связываются с альтернативными жизненными приоритетами (ценность досуга и свободного времени, личной жизни), с другой стороны, – с критическим уровнем нагрузок на работе, приводящим к работе «на пределе возможностей».

На значительные переработки россиян указывают и данные различных исследовательских центров. Например, о масштабах сверхурочной работы россиян свидетельствует исследование Аналитического центра НАФИ<sup>9</sup>, показывающее,

<sup>8</sup> Работа, зарплата, эффективность: есть ли связь? ВЦИОМ. 23.10.2023. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-zarplata-ehffektivnost-est-li-svjaz> (дата обращения: 22.12.2023).

<sup>9</sup> 55% россиян, имеющих переработки, получают за них денежные компенсации. Аналитический центр НАФИ. 23.01.2023. URL: <https://nafi.ru/analytics/55-rossiyan-imeyushchikh-pererabotki-poluchayut-za-nikh-denezhnye-kompensatsii/> (дата обращения: 22.12.2023).

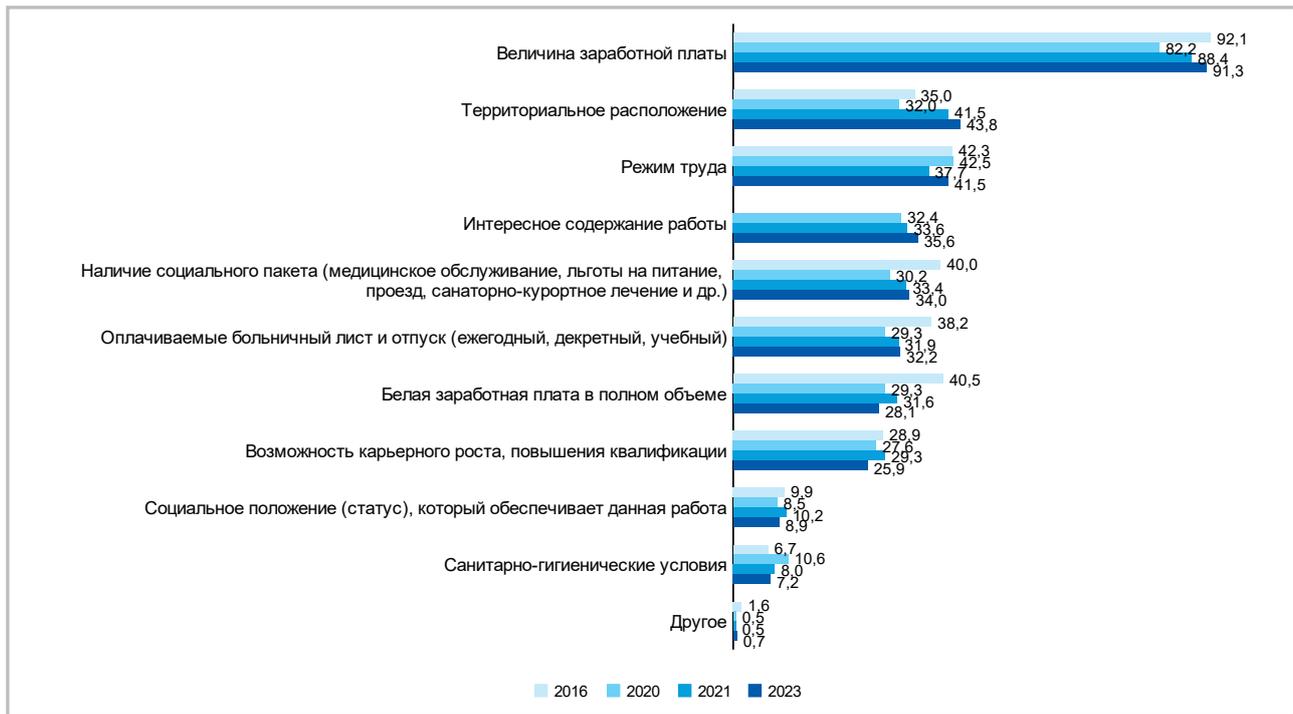


Рис. 9 / Fig. 9. Обстоятельства выбора работы, в % от общего количества опрошенных / Circumstances for choosing a job, in % of the total number of respondents

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опросов занятого населения, проведенных РАНХиГС в 2016, 2020, 2021 и 2023 гг. / compiled by the authors on the basis of data from a surveys of the employed population conducted by the RANEPА in 2016, 2020, 2021 and 2023..

Примечание / Note: Формулировка вопроса: «Скажите, пожалуйста, если бы сейчас Вы занимались поиском работы, то на какие обстоятельства Вы бы обратили внимание в первую очередь?» / The question: «Tell me, please, if you were looking for a job now, what circumstances would you pay attention to first of all?»

что больше положенного (8-часовой рабочий день, 40-часовая рабочая неделя при нормальных условиях) трудится 40% наемных работников. По результатам опроса сервиса SuperJob, 54% опрошенных работают сверх нормы<sup>10</sup>. На размытие границ между рабочим и нерабочим (личным) временем у 60% россиян указывает исследование НИУ ВШЭ<sup>11</sup>.

Эксперты НИУ ВШЭ выделяют и другие факторы «ловушки мотивации». Денежная мотивация не всегда оказывается действенной еще и потому, что работники могут воспринимать повышение зарплаты как должное действие со стороны работодателя («возвращение накопленного долга»), так как придерживаются мнения о несправедливости в оплате своего труда. Кроме того, при запросе работника на повышение зарплаты в два раза, его готовность работать больше или лучше увеличивается не более чем на 9-10 п.п. [25]. Решение проб-лемы предлагается, в частности, в постепенном и непрерывном увеличении вознаграждения за труд и формировании позитивной

картины «будущего», в которой работник бы видел не только индивидуальный смысл своего труда [25, с.43].

Со своей стороны добавим, что любые стимулы перестают действовать, если они не соответствуют реальному трудовому вкладу работников и сформировался эффект привыкания к премиям и доплатам. Кроме того, одного лишь увеличения вознаграждения за труд в целях повышения трудовой активности работников недостаточно, важно подкреплять материальную мотивацию нематериальной.

### ВЛИЯНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ВЫБОР МЕСТА ТРУДОУСТРОЙСТВА

Результаты опроса показывают, что уровень зарплаты остается ключевым критерием трудоустройства населения. 91,3% респондентов сообщили, что если бы они в настоящее время искали новую работу, то, в первую очередь, обращали бы внимание на предлагаемый размер оплаты труда. На территориальное расположение обратили бы внимание 43,8% опрошенных, на режим труда – 41,5%. Интересное содержание работы имеет ценность только для 35,6% граждан. Иные обстоятельства выбора работы важны для россиян в меньшей степени (рис. 9).

<sup>10</sup> Больше всех работают сверхурочно медсестры, учителя, врачи, менеджеры по логистике и юристы. SuperJob. 28.06.2022. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113548/bolshe-vseh-rabotayut-sverhurochno-medsestry/> (дата обращения: 22.12.2023).

<sup>11</sup> Бюджеты – это не только деньги. Как мы тратим свое время? Научный дайджест № 3 (20) 2023. URL: [https://www.hse.ru/data/2023/04/25/2028200119/Human\\_Capital\\_NCMU\\_Digest\\_20\\_Time-Budgets\\_2023%20\(1\).pdf](https://www.hse.ru/data/2023/04/25/2028200119/Human_Capital_NCMU_Digest_20_Time-Budgets_2023%20(1).pdf) (дата обращения: 22.12.2023).

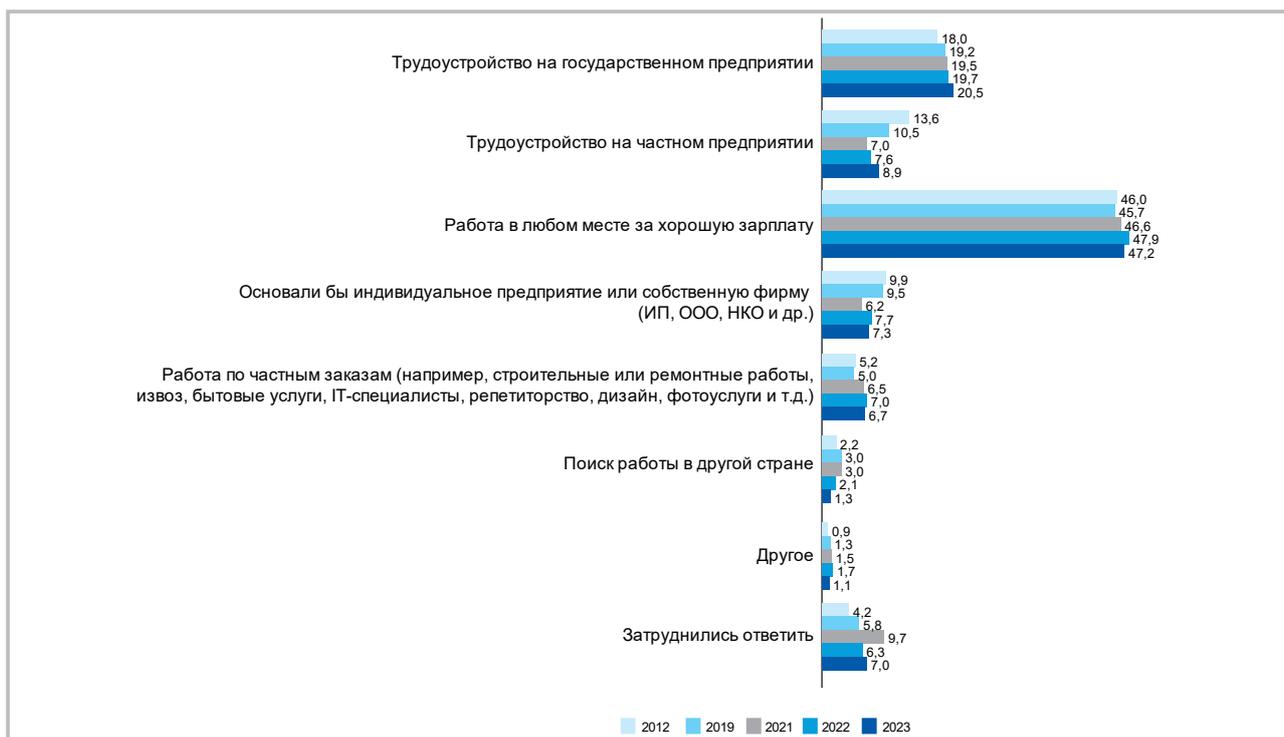


Рис. 10 / Fig. 10. Траектории нового трудоустройства в случае потери текущей занятости, в % от общего количества опрошенных / Trajectories of new employment in case of loss of current employment, in % of the total number of respondents

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опросов занятого населения, проведенных РАНХиГС в 2012, 2019, 2021, 2022 и 2023 гг. / compiled by the authors on the basis of data from a surveys of the employed population conducted by the RANEPА in 2012, 2019, 2021, 2022 and 2023.

Примечание / Note: Формулировка вопроса: «Что бы Вы предпочли в случае потери работы?» / The question: «What would you prefer if you lost your job?»

Можно отметить ряд изменений в приоритетах занятых граждан в отношении выбора новой работы за время мониторинга: уменьшилась значимость «белой» заработной платы (-12,4 п.п. к 2016 г.), возможность получения социальных услуг различного рода (-6,0 п.п. к 2016 г.), оплаты больничного листа и отпуска (-6,0 п.п. к 2016 г.), и, напротив, респонденты стали чаще обращать внимание на территориальное расположение места работы (+8,8 п.п. к 2016 г.), а также ее содержание – (+3,2 п.п. к 2020 г.).

Возрастные работники (60+) чаще отмечают территориальное расположение работы, наличие социального пакета, оплаты больничного листа и отпуска. Молодежь (18-29 лет) больше склонна к выбору интересной работы, которая также может обеспечить достойное социальное положение. В принципе, с повышением возраста люди меньше обращают внимание на возможности профессионального развития и продвижения по карьерной лестнице, однако для них актуализируется все, что касается социальной помощи со стороны государства и работодателя.

Обстоятельства выбора нового места работы по-разному оцениваются респондентами в зависимости от их статуса. Например, для наемных работников официальная оплата труда в полном

объеме, социальный пакет, оплата больничного листа и отпуска важнее, чем для предпринимателей (работодателей) и граждан, занятых частной практикой, для последних, кстати, очень важны содержание работы новой работы, режим труда, а также санитарно-гигиенические условия. У предпринимателей (работодателей) в приоритете – возможности карьерного роста и социальный статус, который может обеспечить новая работа, которая к тому же должна быть интересной.

При наличии оформления текущей занятости респонденты чаще отмечают возможность получения «белой» зарплаты в полном объеме на новом рабочем месте. Если же в настоящее время граждане работают без оформления, то и при выборе новой работы условие оформления зарплаты оказывается для них не столь важным. Работники теневой сферы привыкают к такому образу жизни и не стремятся что-либо менять, формируется своеобразная субкультура работника теневого рынка труда, где отсутствие налоговых выплат не рассматривается в качестве противоправной нормы, а стремление к обязательному оформлению своей трудовой деятельности и оплаты труда отсутствует. Кроме того, неофициально занятые реже отмечают наличие социальных услуг, оплату больничного листа и отпуска, их больше, чем



Рис. 11 / Fig. 11. Траектории нового трудоустройства наемных работников и граждан, занятых частной практикой, в случае потери текущей занятости, в % по соответствующим группам / Trajectories of new employment for employees and citizens engaged in private practice in the event of loss of current employment, in % for the relevant groups

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опроса занятого населения, проведенного РАНХиГС в 2023 г. / compiled by the authors on the basis of data from a survey of the employed population conducted by the RANEPA in 2023.

занятых официально, интересуют возможности работать в удобном режиме (гибкий график, удаленная занятость и др.).

Разные модели трудовой активности также влияют на предпочтения граждан в отношении выбора новой работы. Люди, больше ценящие «небольшой, но постоянный заработок и уверенность в завтрашнем дне», в отличие от тех, кто стремится к «хорошему заработку сейчас, пусть даже с риском неудач в будущем» значительно чаще ориентированы на возможность получения «белой» зарплаты в полном объеме (34,8% против 23,8% во второй группе), наличие социального пакета (44,3% против 26,6%), оплаты больничных листов и отпуска (35,7% против 28,8%). В группе тех, кто стремится к высоким заработкам сейчас, не обращая внимание на возможные проблемы в будущем, закономерно чаще обращается внимание на величину заработной платы (93,9% против 87,5% в противоположной группе).

Оценки респондентов относительно выбора характеристик работы, на которые бы они обратили внимание в первую очередь при ее поиске, коррелируют с приоритетами места занятости. Так, в случае потери своей текущей занятости граждане по-прежнему предпочитают трудоустройство в любом месте, но за хорошую зарплату. В 2023 г. об этом сообщили 47,2% занятого населения (рис. 10). За последние 10 лет этот вариант ответа предпочитает стабильно одинаковое число работающего населения.

При этом еще чаще эту траекторию поиска

нового места работы выбирают рядовые работники (58,6%), лица, занятые физическим трудом (55,7%), граждане с низким уровнем материального положения (58,9%), те, кто в настоящее время трудится без оформления занятости (54,5%), молодые люди в возрасте 18–24 лет (52,2%).

Каждый пятый участник опроса выбирает трудоустройство на государственном предприятии (20,5%), а работу на частном предприятии – менее десятой части опрошенных (8,9%). Если стремление работать на государственном предприятии не теряет своей актуальности и даже ежегодно укрепляется, то к работе на частном предприятии граждане стали относиться более сдержанно: в целом за более чем десятилетний период исследований доля таких ответов снизилась на 4,7 п.п. Вместе с тем за последние два года отмечается постепенное восстановление востребованности занятости на частных предприятиях после резкого снижения во время пандемии.

Еще реже граждане стремятся к организации своего частного дела: только 7,3% хотели бы основать свое предприятие / собственную фирму (ИП, ООО, НКО и др.), а 6,7% готовы работать по частным заказам. Наименее распространенным ответом является поиск работы в другой стране, его выбирает незначительное количество опрошенных, причем минимальное за весь период наблюдений.

Различные траектории трудоустройства выбирают наемные работники и граждане, занятые частной практикой (рис. 11). Если первые чаще



Рис. 12 / Fig. 12. Траектории нового трудоустройства в случае потери текущей занятости в разных группах занятых граждан, в % по соответствующим группам / Trajectories of new employment in the event of loss of current employment in different groups of employed citizens, in % for the relevant groups

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опроса занятого населения, проведенного РАНХиГС в 2023 г. / compiled by the authors on the basis of data from a survey of the employed population conducted by the RANEPA in 2023.

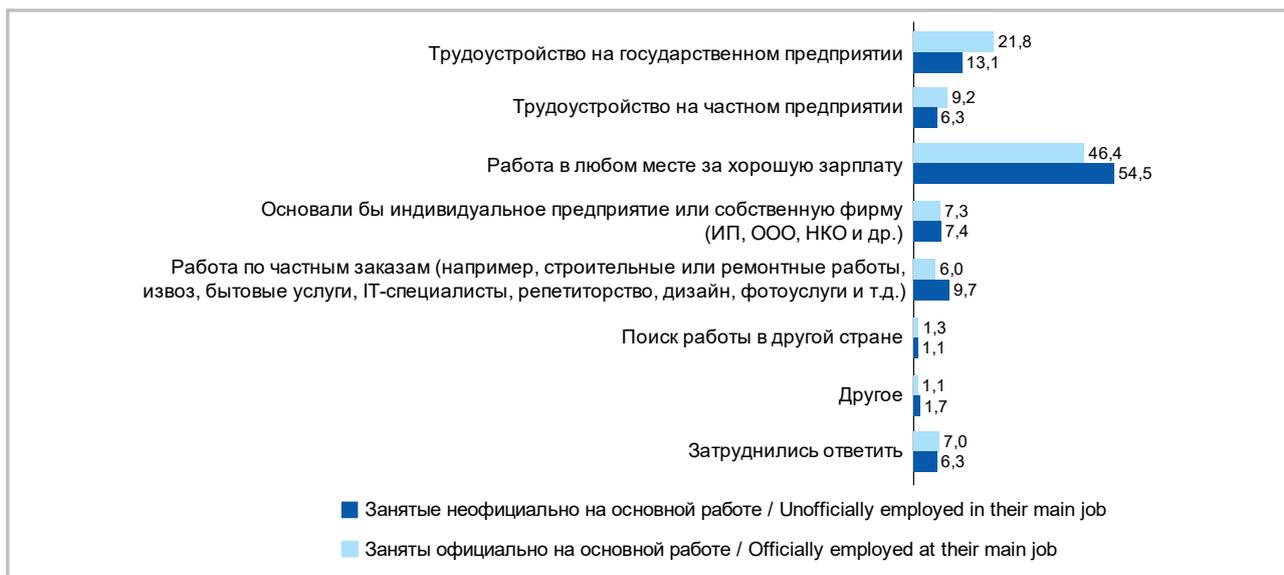


Рис. 13 / Fig. 13. Траектории нового трудоустройства среди занятых официально / неофициально на основной работе, в % по соответствующим группам / Trajectories of new employment among those employed officially/unofficially at their main job, in % for the relevant groups

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опроса занятого населения, проведенного РАНХиГС в 2023 г. / compiled by the authors on the basis of data from a survey of the employed population conducted by the RANEPA in 2023.

готовы трудиться в любом месте за хорошую зарплату или на государственных предприятиях, то вторые больше стремятся к организации своего предприятия / собственной компании или к выполнению частных заказов. Текущая работа «на себя» может являться для граждан определенного рода стартапом к их дальнейшей предпринимательской деятельности, на что и указывают полученные данные.

Предпочтительные траектории выбора работы различаются в группах граждан, которые опасаются потери работы или же по собственной инициативе хотели бы ее сменить в ближайшем будущем (рис. 12). Респонденты первой группы чаще выбирают любую работу за хорошую зарплату. Представители второй группы новое трудоустройство чаще связывают с работой в частном бизнесе. Они также чаще отмечают, что основа-

ли бы собственное предприятие, работали бы по частным заказам или искали бы работу в другой стране.

Стремление респондентов к небольшим, но стабильным заработкам, и уверенности в завтрашнем дне отражается на их предпочтениях трудоустройства. Респонденты, для которых приемлема именно эта модель трудовой активности, значительно чаще выбирают трудоустройство на государственных предприятиях (31,9% против 14,2% среди тех, кто стремится к «хорошему заработку сейчас, пусть даже с риском неудач в будущем»). Напротив, стремление к максимизации заработка проявляется в более остром желании получить любую работу, но за хорошую зарплату (54,1% против 39,4% среди тех, кто выбирает небольшой, но стабильный заработок), а также в этой группе сильнее проявляется стремление к основанию собственного предприятия (ИП, ООО, НКО и др.), чаще отмечается поиск работы в другой стране.

Предпочтения в случае поиска новой работы среди респондентов, занятых на текущей работе неофициально, слабо связаны с их легализацией в качестве наемных работников на государственных и частных предприятиях по сравнению с работниками официального сектора. Для них более важна работа с хорошей зарплатой. Кроме того, среди них чаще отмечается склонность проявить себя в качестве работника, занятого частной практикой (рис. 13).

## ВЫВОДЫ

Результаты социологического исследования показывают, что заработная плата не теряет свою значимость для работающего населения, являясь основным предиктором трудового поведения работников в современных условиях.

Величина заработной платы остается ключевой характеристикой выбора работы населением в случае ее поиска. Такого мнения придерживается более 90% опрошенных. Другие обстоятельства выбора работы, в том числе интересное содержание, режим труда, значительно уступают величине заработка.

В случае потери своей текущей занятости почти половина опрошенных по-прежнему выбирает потенциальное трудоустройство в любом месте, но за хорошую зарплату. За последние 10 лет такие устремления сохраняются у одинакового числа работающих граждан. Текущая неофициальная занятость еще чаще ориентирует граждан на выбор потенциальной работы в любом месте за хорошую зарплату.

При столь значительном внимании работников к величине оплаты их труда социологические исследования показывают, что, во-первых, многие граждане (более трети по общей выборке) не удовлетворены зарплатой по основному месту работы, считая ее в целом «плохой». Это вынуждает их искать дополнительные заработки, причем не всегда в правовом поле. В настоящее время наличие постоянной занятости по-прежнему не полностью гарантирует работникам достаточный для жизни уровень оплаты труда, позволяющий удовлетворять основные социальные и духовные потребности самого работника и членов его семьи.

Во-вторых, стимулирующая функция заработной платы, предполагающая увеличение заинтересованности и стремления работников трудиться лучше (больше количественно и более качественно), в течение длительного периода времени не реализуется. На практике наблюдается слабая связь между трудовым вкладом работников и размером вознаграждения за труд, так как значительная часть опрошенных уверена, что их заработок на основной работе не будет меняться ни в случае, если они станут работать с большей отдачей сил, ни тогда, когда будут выкладываться меньше. Причем об отсутствии каких-либо изменений в оплате труда при увеличении или уменьшении трудовых усилий чаще сообщают наемные работники. Напротив, лица, занятые частной практикой, и граждане, работающие в теневой сфере, больше ощущают такую связь. Показательно, что готовность работать лучше чаще проявляют те работники, которые уверены в увеличении своей заработной платы в случае большего трудового вклада с их стороны.

Следует подчеркнуть, что любые несовершенства в организации оплаты труда снижают трудовую активность работников и создают благоприятные условия для расширения их участия в дополнительной занятости, не редко в теневой сфере. Если же работники будут получать адекватную материальную отдачу за свой труд в официальной экономике, то они будут реже стремиться к иным форматам занятости. Следовательно, принцип справедливой оплаты труда в официальной экономике, соразмерной затраченным усилиям, является залогом повышения трудовой активности работников, повышения производительности труда, а также их стремления к официальному трудоустройству.

В связи с этим государству и работодателям в официальной экономике следует обратить внимание как на уровень зарплат, так и на обеспе-

чение принципа зависимости величины оплаты труда от объема вложенных работником усилий. При этом речь должна идти не только о регулярном повышении размера заработной платы, а о наличии, кроме достойного базового размера оплаты труда, дополнительных стимулирующих выплат в виде премий, начисляемых по итогам выполненной работы адекватно нагрузкам работников, количеству выполненной работы, и др. подобным критериям. Любые переработки должны компенсироваться материально. При этом в целях усиления мотивации работников к эффективному осуществлению своих обязанностей следует материальное стимулирование дополнять нематериальным (повышение квалификации, улучшение условий на рабочем месте и др.).

Новизна выводов исследования состоит в использовании актуальной эмпирической информации и оценке изменений, произошедших за два десятилетия в отношении россиян к оплате своего труда, влиянии заработной платы на их трудовое поведение.

Результаты и выводы исследования могут быть полезны в практическом плане для органов государственной власти и работодателей, использоваться ими при принятии решений в сфере трудовой деятельности и оплаты труда граждан. Кроме того, они могут быть востребованы в образовательном процессе при освоении студентами социологических и экономических дисциплин.

Поскольку представленные результаты имеют ограничения в части использования количественного метода сбора данных, для получения более детальной информации дальнейшие исследования по рассматриваемой тематике целесообразно дополнить фокус-группами, глубинными интервью, другими качественными методами. Кроме того, в будущем необходимо сконцентрировать внимание на изучении вопросов взаимосвязи заработной платы с трудовой дисциплиной, вовлеченностью в деятельность организации, инициативностью и другими аспектами трудового поведения.

#### БЛАГОДАРНОСТИ

Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС.

#### ACKNOWLEDGEMENTS

The article was written on the basis of the RANEPА state assignment research programme.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Слушкина Ю.Ю. Методические подходы к оценке достойного труда в разрезе субъектов Российской Федерации. *Russian Economic Bulletin*. 2021;4(6):93-99.
2. Севастьянова О.В., Верна В.В. Проблемы реализации концепции достойного труда в России. *Human Progress*. 2019;5(6). URL: [http://progress-human.com/images/2019/Tom5\\_6/Sevastyanova.pdf](http://progress-human.com/images/2019/Tom5_6/Sevastyanova.pdf), свободный. (дата обращения: 22.12.2023). DOI: 10.34709/IM.156.8.
3. Токарева Ю.А., Глухенькая Н.М., Токарев А.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография. Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. Шадринск: ШГПУ; 2021. 216 с. ISBN 978-5-87818-602-5.
4. Попов А.В. Заработная плата как инструмент стимулирования трудовой деятельности. *Социологические исследования*. 2016;(7):40-47.
5. Abu Hassan Asaari M.H., Mat Desa N., Subramaniam L. Influence of Salary, Promotion, and Recognition toward Work Motivation among Government Trade Agency Employees. *International Journal of Business and Management*. 2019;14(4):48. DOI: 10.5539/ijbm.v14n4p48.
6. Богатырева И.В., Илюхина Л.А. Система мотивации и материального стимулирования как источник трудовой активности персонала компании. *Экономика труда*. 2022;9(5):955-970. DOI: 10.18334/et.9.5.114737.
7. Сухова О.В. Влияние уровня заработной платы на самооценку и профессиональную успешность личности. *Дискуссия*. 2021;(103):42-50. DOI: 10.24411/2077-7639-2019-10090.
8. Martono S., Khoiruddin M., Nury A.W. Remuneration Reward Management System as a Driven Factor of Employee Performance. *International Journal of Business and Society*. 2018;19(4), 535-545.
9. Akuffo K.O., Asare A.K., Yelbert E.E., Kobia-Acquah E., Addo E.K., Agyei-Manu E., Asenso P.A. Job satisfaction and its associated factors among opticians in Ghana: a cross-sectional study. *Human Resources for Health*. 2021;19(1):68. DOI: 10.1186/s12960-021-00612-0.
10. Аранжин В.В. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда: тенденции в условиях цифровизации экономики. *Экономика труда*. 2019;(1):523-534. DOI:10.18334/et.6.1.39938.
11. Печура О.В., Полягалова Н.Ю. Заработная плата как фактор роста производительности труда. *Аллея науки*. 2020;1(5(44)):168-172.
12. Wahyuhadi J., Hidayah N., Aini Q. Remuneration, Job Satisfaction, and Performance of Health Workers During the COVID-19 Pandemic Period at the Dr. Soetomo Hospital Surabaya, Indonesia. *Psychol Res Behav Manag*. 2023;16:701-711. DOI: 10.2147/PRBM.S396717.
13. Zeng L. The Influence of Knowledge Worker Salary Satisfaction on Employee Job Performance. *Journal of Organizational and End User Computing (JOEUC)*. 2023;35(1):1-17. DOI: 10.4018/JOEUC.323426.
14. Paulus P. The Effect of Remuneration, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*. 2022;3(1):23-32. DOI: 10.52970/grhrm.v3i1.283.

15. Sardjana E., Sudarmo S., Suharto D.G. The Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. 2019;5(6):136. DOI: 10.18415/ijmmu.v5i6.529.
16. Волгин Н.А. Неравенство и уравнительность в оплате труда: тенденции и противоречия. *Социально-трудовые исследования*. 2020;(1(38)):5.
17. Кутаев Ш.К. Сущность и содержание дефиниции «трудовое поведение». *Журнал прикладных исследований*. 2022;(7):170-174. DOI: 10.47576/2712-7516\_2022\_7\_2\_170.
18. Темницкий А.Л. Потенциал социокультурной модели в исследованиях трудового поведения наемных работников современной России. *Петербургская социология сегодня*. 2019;(12):93-113. DOI: 10.25990/socinstras.pss-12.n49f-5638.
19. Воронин Г.Л., Козырева П.М., Косолапов М.С., Низамова А.Э., Сивкова И.В., Смирнов А.И., Соколова С.Б., Тонис Е.И., Евграфова К.О. Социально-экономическое поведение российских домохозяйств 1994-2020 гг. *Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS - HSE)*. [Электронный ресурс]: сб. науч. ст. / отв. ред. П.М. Козырева. Электрон. текст. дан. (объем 2,17 Мб). М.: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». 2022;(12):7-91. DOI: 10.19181/rllms-hse.2022.1.
20. Дубновицкая А.А. Кто доволен своей зарплатой? О чем говорят данные РМЭЗ. *Прикладная эконометрика*. 2021;(4(64)):49-69. DOI: 10.22394/1993-7601-2021-64-49-69.
21. Irabor I.E., Okolie U.C. A Review of Employees' Job Satisfaction and Its Affect on Their Retention. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*. 2019;19(2):93-114. DOI: <https://doi.org/10.26458/1924>.
22. Богатырева И.В., Богатырев А.Е. Оценка влияния материальной заинтересованности и трудовой активности персонала на рост производительности труда. *Экономика труда*. 2022;9(4):827-840. DOI: 10.18334/et.9.4.114465.
23. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Трансформация системы трудовых ценностей занятого населения. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):164-176. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-164-176.
24. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Об основных тенденциях на теневом рынке труда. *Теневая экономика*. 2022;6(1):11-30. DOI: 10.18334/tek.6.1.114392.
25. Карачаровский В.В., Гурулева М.Н. Ловушка мотивации на российском рынке труда. *Социологические исследования*. 2023;(8):34-46. DOI: 10.31857/S013216250027365-4.

## REFERENCES

1. Slushkina YuYu. Methodological approaches to the assessment of decent work in the context of Russian regions. *Russian Economic Bulletin*. 2021;4(6):93-99. (In Russ.).
2. Sevast'yanova O.V., Verna V.V. Implementation problems of the decent work concept in Russia. *Human Progress*. 2019;5(6). URL: [http://progress-human.com/images/2019/Tom5\\_6/Sevastyanova.pdf](http://progress-human.com/images/2019/Tom5_6/Sevastyanova.pdf), free. 2019;5(6). DOI: 10.34709/IM.156.8. (In Russ.).
3. Tokareva Yu.A., Glukhen'kaya N.M., Tokarev A.G. Motivating the work activity of personnel: an integrated approach: monograph. Ural. feder. un-t im. B.N. El'tsina, Shadr. gos. ped. un-t. Shadrinsk, ShGPU, 2021. 216 p. ISBN 978-5-87818-602-5. (In Russ.).
4. Popov A.V. Wages as a tool for stimulating work activity. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. 2016;(7):40-47. (In Russ.).
5. Abu Hassan Asaari M.H., Mat Desa N., Subramaniam L. Influence of Salary, Promotion, and Recognition toward Work Motivation among Government Trade Agency Employees. *International Journal of Business and Management*. 2019;14(4):48. DOI: 10.5539/ijbm.v14n4p48.
6. Bogatyreva I.V., Ilyukhina L.A. The system of motivation and financial incentives as a source of labour activity of the company's personnel. *Ekonomika Truda = Russian Journal of Labor Economics*. 2022;9(5):955-970. DOI: 10.18334/et.9.5.114737. (In Russ.).
7. Sukhova O.V. The influence of the level of wages on self-esteem and professional success of the individual. *Diskussiya = Discussion*. 2021;(103):42-50. DOI: 10.24411/2077-7639-2019-10090. (In Russ.).
8. Martono S., Khoiruddin M., Nury A.W. Remuneration Reward Management System as a Driven Factor of Employee Performance. *International Journal of Business and Society*. 2018;19(4), 535-545.
9. Akuffo K.O., Asare A.K., Yelbert E.E., Kobia-Acquah E., Addo E.K., Agyei-Manu E., Asenso P.A. Job satisfaction and its associated factors among opticians in Ghana: a cross-sectional study. *Human Resources for Health*. 2021;19(1):68. DOI: 10.1186/s12960-021-00612-0.
10. Aranzhin V.V. The relationship of wages and productivity: trends in the conditions of economy digitization. *Ekonomika Truda = Russian Journal of Labor Economics*. 2019;(1):523-534. DOI:10.18334/et.6.1.39938. (In Russ.).
11. Pechura O.V., Polygalova N.Yu. Wages as a factor in the growth of labor productivity. *Alleya nauki*. 2020;1(5(44)):168-172. (In Russ.).
12. Wahyuhadi J., Hidayah N., Aini Q. Remuneration, Job Satisfaction, and Performance of Health Workers During the COVID-19 Pandemic Period at the Dr. Soetomo Hospital Surabaya, Indonesia. *Psychol Res Behav Manag*. 2023;16:701-711. DOI: 10.2147/PRBM.S396717.
13. Zeng L. The Influence of Knowledge Worker Salary Satisfaction on Employee Job Performance. *Journal of Organizational and End User Computing (JOEUC)*. 2023;35(1):1-17. DOI: 10.4018/JOEUC.323426.
14. Paulus P. The Effect of Remuneration, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*. 2022;3(1):23-32. DOI: 10.52970/grhrm.v3i1.283.
15. Sardjana E., Sudarmo S., Suharto D.G. The Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. 2019;5(6):136. DOI: 10.18415/ijmmu.v5i6.529.
16. Volgin N.A. Inequality and equalization in wages: trends and contradictions. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya = Social and Labor Research*. 2020;(1(38)):5. (In Russ.).
17. Kutaev Sh.K. The essence and content of the definition of «labor behavior». *Zhurnal prikladnykh issledovaniy = Journal of Applied Research*. 2022;(7):170-174. DOI: 10.47576/2712-7516\_2022\_7\_2\_170. (In Russ.).
18. Temnitskii A.L. The potential of the socio-cultural model in studies of the employment behavior of hired workers in modern Russia. *Peterburgskaya sotsiologiya segodnya = St. Petersburg sociology today*. 2019;(12):93-113. DOI: 10.25990/socinstras.pss-12.n49f-5638. (In Russ.).
19. Voronin G.L., Kozyreva P.M., Kosolapov M.S., Nizamova A.E., Sivkova I.V., Smirnov A.I., Sokolova S.B., Tonis E.I., Evgrafova K.O. Socio-economic behavior of Russian households 1994-2020. *Vestnik Rossiiskogo monitoringa ekonomicheskogo polozheniya i zdorov'ya naseleniya NIU VShE (RLMS - HSE)*. [Elektronnyi resurs]: sb. науч. st. / отв. red. P.M. Kozyreva. Elektron. tekst. dan. (ob'em 2,17 Mb). Moscow, National research University «Higher School of Economics». 2022;(12):7-91. DOI: 10.19181/rllms-hse.2022.1. (In Russ.).
20. Dubnovitskaya A.A. Who is satisfied with their pay? Evidence from the Russian Longitudinal Monitoring Survey. *Prikladnaya ekonometrika = Applied Econometrics*. 2021;(4(64)):49-69. DOI: 10.22394/1993-7601-2021-64-49-69. (In Russ.).
21. Irabor I.E., Okolie U.C. A Review of Employees' Job Satisfaction and Its Affect on Their Retention. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*. 2019;19(2):93-114. DOI: <https://doi.org/10.26458/1924>.

22. Bogatyreva I.V., Bogatyrev A.E. Assessment of the impact of staff material interest and labour activity on the rise in labour productivity. *Ekonomika Truda = Russian Journal of Labor Economics*. 2022;9(4):827-840. DOI: 10.18334/et.9.4.114465. (In Russ.).
23. Pokida A.N., Zybunovskaya N.V. Transformation of the work values system of the employed population. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya = Social and Labor Research*. 2022;46(1):164-176. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-164-176. (In Russ.).
24. Pokida A.N., Zybunovskaya N.V. Main trends in the shadow labour market. *Tenevaya ekonomika = Shadow Economy*. 2022;6(1):11-30. DOI: 10.18334/tek.6.1.114392. (In Russ.).
25. Karacharovskii V.V., Guruleva M.N. Motivation trap on Russian labour market. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. 2023;(8):34-46. DOI: 10.31857/S013216250027365-4. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Андрей Николаевич Покида** – кандидат социологических наук, директор Научно-исследовательского центра социально-политического мониторинга Института общественных наук ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (РАНХиГС), Москва, Россия

**Andrei N. Pokida** – Cand. Sci. (Soc.), Director of the Research Center of Social and Political Monitoring at Institute for Social Sciences, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-5439-3503>  
 pokida@ranepa.ru



**Наталья Владимировна Зыбуновская** – научный сотрудник Научно-исследовательского центра социально-политического мониторинга Института общественных наук ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (РАНХиГС), Москва, Россия

**Natalia V. Zybunovskaya** – Research fellow of the Research Center of Social and Political Monitoring at Institute for Social Sciences, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-0326-8590>  
 nzyb@ranepa.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 26.12.2023; после рецензирования 29.12.2023, принята к публикации 10.01.2024.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 26.12.2023; revised on 29.12.2023 and accepted for publication on 10.01.2024.*

*The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-99-110

УДК 369.011.4; 331.28

JEL J38

## РАЗРАБОТКА И ПРИМЕНЕНИЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ БЮДЖЕТОВ В СОВЕТСКОЙ РОССИИ И СССР

А.А. Разумов, В.А. Сквепень

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Цель** исследования – восполнение пробела в изучении практики разработки потребительских бюджетов в Советской России и СССР, обобщение, анализ и систематизация опыта разработки потребительских бюджетов в 1918–1928 гг. и 1956–1991 гг. Рассмотрены понятия потребительских бюджетов, использовавшиеся в указанные периоды, и сгруппированы направления их применения. Особое внимание уделено применявшимся методам разработки потребительских бюджетов, в т.ч. нормативному. В процессе исследования использованы **методы** диалектического познания, библиографического и исторического исследования (сравнительный, периодизации, ретроспективный), классификаций, группировок и др. Сделан **вывод** о преемственности опыта Советской России и СССР по разработке и применению потребительских бюджетов в условиях современной России после 1991 г. и целесообразности его использования федеральными и региональными органами исполнительной власти в настоящее время при подготовке решений, связанных с дальнейшей разработкой системы потребительских бюджетов и программ по снижению уровня бедности.

**Ключевые слова:** потребительский бюджет; прожиточный минимум; бюджет минимума материальной обеспеченности; плановый потребительский бюджет; рациональный потребительский бюджет; бюджетный набор; стоимость жизни; потребности.

**Для цитирования:** Разумов А.А., Сквепень В.А. Разработка и применение потребительских бюджетов в советской России и СССР. *Социально-трудовые исследования*. 2024;54(1):99-110. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-99-110.

## ORIGINAL PAPER

## DEVELOPMENT AND APPLICATION OF CONSUMER BUDGETS IN SOVIET RUSSIA AND THE USSR

A.A. Razumov, V.A. Skovpen

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The purpose** of the study is to fill the gap in studying the practice of developing consumer budgets in Soviet Russia and the USSR, generalizing, analyzing, and systematizing the experience of developing consumer budgets in 1918–1928 and 1956–1991. The concepts of consumer budgets used in these periods are considered and the areas of their application are grouped. Particular attention is paid to the methods used for developing consumer budgets, including normative. The research **methods** are dialectical knowledge, bibliographic and historical research (comparative, periodization, retrospective), classifications, groupings, etc. The authors **conclude** about the continuity of the experience of Soviet Russia and the USSR in the development and application of consumer budgets in the conditions of modern Russia after 1991 and the feasibility of its use by federal and regional executive authorities at present when preparing decisions related to the further development of the system of consumer budgets and programs to reduce poverty.

**Keywords:** consumer budget; subsistence minimum; minimum material well-being budget; planned consumer budget; rational consumer budget; consumer goods basket; the cost of living; needs.

**For citation:** Razumov A.A., Skovpen V.A. Development and application of consumer budgets in Soviet Russia and the USSR. *Social and labor research*. 2024;54(1):99-110. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-99-110.

## ВВЕДЕНИЕ

На основе большого количества доступных источников авторы выявили два периода разработки потребительских бюджетов: 1918–1928 гг. и 1956–1991 гг. В 1920-е гг. эта работа проводилась в основном профсоюзами. В 1950–1980-е гг. в СССР исследованиями данной проблематики занимались 3 основных крупных научных центра: НИИ

труда Госкомтруда СССР (Капустин Е.И., Карпухин Д.Н., Саркисян Г.С., Кузнецова Н.П., Широкова Л.Н. и др.), НИЭИ при Госплане СССР (Майер В.Ф., Рутгайзер В.М., Саенко О.П. и др.), ЦЭМИ РАН (Римашевская Н.М. и др.) и впоследствии ИСЭПН РАН (Римашевская Н.М., Мигранова Л.А., Можина М.А. и др.).

Еще одной научной организацией, разрабатывавшей потребительские бюджеты, был ЦЭНИИ при Госплане РСФСР (Мильнер Г.В., Гилянская Э.Б. и др.). В Институте экономики РАН проблему потребностей изучали Кронрод Я.А., Мстиславский П.С. и др. Статистической стороной потребительских бюджетов занималось ЦСУ СССР (Матюха И.Я. и др.)<sup>1</sup>.

Исследованию трудовых указанных научных школ по вопросу потребительских бюджетов посвящены отдельные работы Бобкова В.Н., Зленко Е.Г., Литвинова В.А. и др. [1–3]. В нашем исследовании сделана попытка обобщить, систематизировать и классифицировать понятия потребительских бюджетов, использовавшиеся в указанные периоды, и соответствующие им направления применения. Особое внимание мы обратили на применявшиеся в те годы методы разработки потребительских бюджетов, главным образом, на нормативный метод, в основе которого – научное обоснование наборов товаров и услуг, норм и нормативов их потребления. В настоящее время, когда для определения прожиточного минимума (границы бедности) потребительская корзина применяется в меньшей степени [4, 5], необходимость измерения стоимости жизни сохраняется. В частности, определение региональных различий в стоимости жизни может быть положено в основу разработки районных коэффициентов к заработной плате.

Первые обследования бюджетов домашних хозяйств проводились как в России, так и за рубежом задолго до образования СССР [6]. Однако методы разработки нормативных бюджетов в предмет их обследования не входили, поскольку изучалось только фактическое потребление. В 1920-х гг. Струмилин С.Г., описывая проблемы методологии исследования бюджетов рабочих, заключил, что «в области собирания бюджетов наши достижения доньше гораздо значительные, чем в области методологии их разработки», где «мы стоим еще перед целым рядом неразрешенных проблем» [7]. В течение XX в. в СССР многие из этих проблем были решены, и способы их решения отражены в настоящей статье.

<sup>1</sup> Один из авторов настоящей статьи – Разумов А.А. – с чувством глубокой благодарности и признательности отмечает, что среди перечисленных ученых научным руководителем его кандидатской диссертации был Владимир Федорович Майер, а отзыв от лица ведущей организации подписывали Герман Владимирович Мильнер и Эвелина Борисовна Гилянская, и что официальными оппонентами по его докторской были Наталья Михайловна Римашевская и Э.Б. Гилянская. Со многими другими из перечисленных специалистов ему в советское и пост-советское время посчастливилось вместе работать в НИЭИ, НИИ труда, ВЦУЖе.

## ОПЫТ РАЗРАБОТКИ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ БЮДЖЕТОВ В ПОСЛЕРЕВОЛЮЦИОННОЙ РОССИИ (1918–1928 ГГ.)

В РСФСР и СССР основным законодательным актом в сфере труда являлся Кодекс законов о труде (далее – КЗоТ), первая редакция которого была принята 10 декабря 1918 г. В нем упоминался прожиточный минимум, в частности, в ст. 58 говорилось, что «размер определяемого тарифным положением вознаграждения, во всяком случае, не может быть ниже прожиточного минимума, установленного Народным комиссариатом труда для населения каждой местности РСФСР...».

В КЗоТ РСФСР, принятом в 1922 г., понятие «прожиточный минимум» уже отсутствовало. Ст. 59 содержала указание только на то, что «размер вознаграждения не может быть ниже обязательного минимума оплаты». Однако в Кодексе не приводились критерии установления обязательного минимума оплаты, только отмечалось, что он определяется «надлежащими государственными органами для соответствующих категорий труда».

Капустин Е.И. указывал относительно понятия прожиточного минимума, что «в первые годы после Великой Октябрьской Социалистической Революции рассчитываемый минимум был довольно близок к физиологическому, что объяснялось такими факторами, как экономическая разруха из-за гражданской войны... Постепенно, по мере роста общественного производства создавались условия для обеспечения «нормального прожиточного минимума», т.е. минимального объема «наиболее насущных потребностей человека, причем «насущность» этих потребностей определяется не только наукой, но и сложившимися традициями и представлениями общества». Под физиологическим минимумом в этот период понимался «такой минимум, при котором все основные потребности человека удовлетворяются в такой степени, что невозможно никакое дальнейшее сокращение потребления без растраты тех ресурсов организма, которые были им ранее накоплены» [8, с. 88]. На этот вопрос пристальное внимание обратили Саркисян Г.С. и Кузнецова Н.П., которые отметили, что «если «прожиточный минимум» выражает сумму средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы, то он перестает быть физиологическим минимумом» [9, с. 16].

В 1918–1921 гг. расчеты прожиточного минимума (далее – ПМ) осуществлялись отраслевыми и региональными профсоюзами, а также отделами статистики труда областных комиссариатов труда

[9, с. 26]. Так, отделениями Всероссийского профессионального союза служащих и рабочих в 1918 г. был рассчитан «примерный прожиточный минимум» для одинокого работника, включающий продукты питания, одежду, обувь и другие непродовольственные товары, расходы на оплату жилища, бытовые услуги, услуги культуры и другие услуги, а также непредвиденные расходы. Примерный прожиточный минимум был рассчитан соответствующими отделениями для городов Москва, Сорново, Тула, Елец и некоторых других. Например, в Москве в бюджет включалось 49 наименований товаров и услуг. Следует отметить, что набор и количество продуктов питания в городах существенно различались, поскольку «подбирались прежде всего продукты, которые преобладали на местном рынке», вследствие чего менялась калорийность питания, в некоторых случаях даже не достигая физиологических норм. Набор непродовольственных товаров и услуг также существенно различался и был крайне ограниченным [8, с. 89–91].

Струмилини С.Г., проведя исследование прожиточного минимума и зарплаток чернорабочих в Петрограде в 1918 г., также отмечает, что «несоответствие между зарплатками и прожиточным минимумом петроградских рабочих можно считать установленным не только теоретически из сопоставления цен с нормами питания, но и фактически – конкретными данными бюджетного обследования». При минимуме заработной платы чернорабочего в 280 руб. расход на пищу одинокого рабочего составлял 601,5 руб., а семье (+50%) – 902,25 руб., то есть «одинокому рабочему для своего прокормления не хватает около 320 руб.», с учетом семьи «дефицит выражается в сумме 622 руб., или 222% заработка». Таким образом, рабочему не только не оставалось средств на прочие нужды (оплату жилища, одежду и т.п.), но и не хватало средств даже на пищу. Как показало проведенное отделом статистики Петроградского областного комиссариата труда обследование бюджетов петроградских рабочих за май 1918 г., петроградские рабочие помимо заработка изыскивали «целый ряд других средств для покрытия своего дефицита в питании», в частности, получение бесплатных посылок с продуктами от родных из деревни, поступления от продажи имущества, сбережения, доходы от сдачи жилья, займы и др. [7, с. 305–307].

В целом методология расчета прожиточных минимумов по регионам существенно различалась, а в некоторых случаях учитывалась только продовольственная часть, как, например, в про-

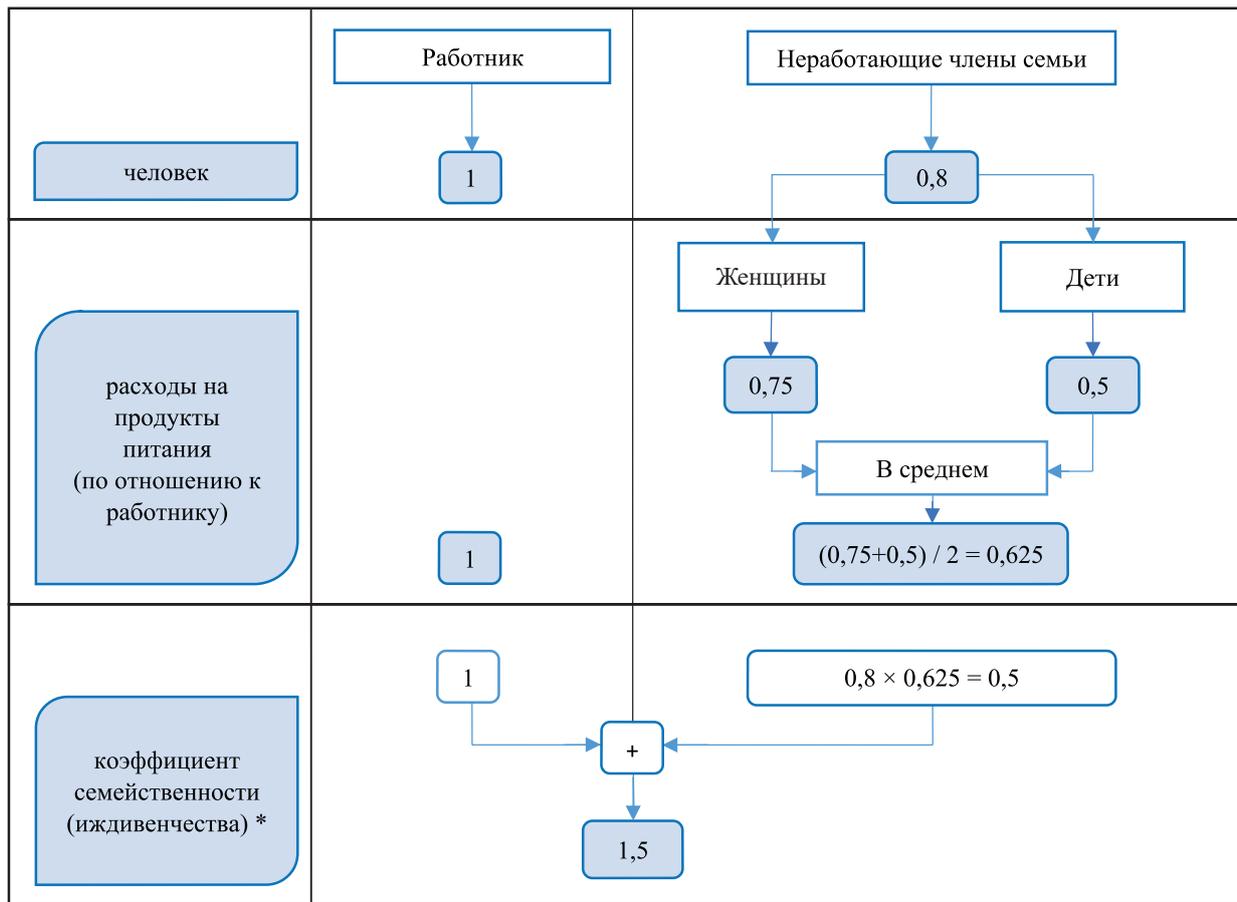
житочном минимуме, рассчитанном для работников в Москве в 1919 г. При этом в Москве ПМ был рассчитан для работника, не занятого тяжелым физическим трудом, а в Туле в 1918–1919 гг. – занятого тяжелым физическим трудом. Различались также структура наборов товаров и услуг, нормы их потребления. При этом услуги включались только в отдельные прожиточные минимумы. В то же время следует оценить положительно, что в некоторых расчетах предусматривалась различная калорийность питания в зависимости от тяжести труда, а также применялись научно обоснованные нормы и обеспечивалось необходимое количество белков, жиров и углеводов при соблюдении между ними научно определенного соотношения [9, с. 35].

Что касается непродовольственных товаров, Саркисян Г.С. и Кузнецова Н.П. отмечают, что методика расчета расходов на одежду и обувь, «применяемая в первые годы Советской власти при составлении «прожиточных минимумов», использовалась и в дальнейшем при расчетах нормативных потребительских бюджетов; изменялись только наборы предметов и сроки износа» [9, с. 36].

Для учета семейной нагрузки применялся «коэффициент семейности (иждивенчества)», рассчитываемый по районам страны исходя из статистических данных. Например, в Петрограде в 1918 г. расчет проводился по данным переписи населения в следующем порядке (рис. 1).

В этот период применялся нормативно-статистический метод расчета прожиточного минимума, а подходы к обоснованию норм потребления в нем были следующие:

- набор продуктов питания «определялся с достаточной точностью уже теоретически на основании данных, добытых научными исследованиями врачей-гигиенистов и физиологов» [7, с. 302], поскольку после создания в России Научно-исследовательского института физиологии питания в 1920 г. (в настоящее время ФГБУН «Федеральный исследовательский центр питания, биотехнологии и безопасности пищи») разработка наборов продуктов питания осуществлялась на научных принципах здорового питания [10, с. 28]. Однако в ряде случаев использовались данные бюджетных обследований о фактическом потреблении;
- для определения норм потребления непродовольственных товаров и услуг использовались фактические данные бюджетных обследований.



\* По расходам на продукты питания. Остальные расходы увеличивались в меньшем размере.

Рис. 1 / Fig. 1. Учет семейной нагрузки при расчете прожиточного минимума чернорабочих в Петрограде в 1918 г. / Taking into account the family load when calculating the subsistence minimum of unskilled workers in Petrograd in 1918

Источник / Source: составлено авторами по данным [7, с. 304-305] / compiled by the authors according to the data [7, p. 304-305].

При этом применялись государственные цены на нормируемые продукты и цены свободного рынка.

В 1918–1921 гг. прожиточные минимумы, рассчитанные дифференцированно по районам страны, применялись Народным комиссариатом труда СССР для построения тарифных поясов и обоснования обязательного минимума заработной платы по каждому из них.

В сентябре 1921 г. была проведена II Всероссийская тарифная конференция, на которой были подведены итоги опыта исчисления и применения прожиточного минимума [9, с. 44], в том числе отмечалось отсутствие понятия «прожиточный минимум» и единой методологии его исчисления. Приведенное ниже (табл. 1) определение прожиточного минимума было утверждено резолюцией, принятой по итогам данной конференции.

Однако разночтения в методологии исчисления прожиточного минимума по регионам привели, начиная с 1922 г., к отказу от его расчета. Методика построения бюджета прожиточного минимума и бюджетного набора была во многом

схожа. Карпухин Д.Н. и Кузнецова Н.П. отмечают, что «наряду с определением местных прожиточных минимумов с конца 1918 г. производились расчеты стоимости бюджетного набора для исчисления индекса стоимости жизни» [14, с. 364–365], отражавшего динамику цен на продукты питания, а также изменение стоимости жизни во времени и по регионам. В 1919–1921 гг. расчеты включали только 16 наименований продуктов питания, а непродовольственные товары не учитывались в связи с «затруднениями в их регистрации, а также из тех соображений, что бюджет рабочего в то время состоял главным образом из расходов на питание, затраты же на другие нужды были незначительными» [9, с. 46]. Данные наборы за период 1919–1927 гг. неоднократно пересматривались вследствие изменений в условиях жизни рабочих, а также накопления опыта и статистических данных. Например, в 1922 г. набор был увеличен до 24 товаров (был дополнен непродовольственными товарами: одеждой, обувью и др., услугами отопления и освещения), в 1924 г. – расширен перечень городов, в которых осуществлял-

Таблица 1 / Table 1

**Понятие и применение потребительских бюджетов в Советской России и СССР / Concept and application of consumer budgets in Soviet Russia and the USSR**

Годы / Years	Понятие / Concept	Направления применения / Application
1918–1921 гг.	Прожиточный минимум	
	является суммой минимальных жизненных благ, необходимых для существования работника и его семьи, и соответствует норме оплаты неквалифицированного работника при простом легком физическом труде	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обоснование обязательного минимума заработной платы</li> <li>• установление тарифной ставки рабочего 1-го разряда</li> <li>• построение тарифных поясов</li> </ul>
1919–1928 гг.	Бюджетный набор	
	представляет собой совокупность покупаемых рабочими товаров и услуг, изменение стоимости которых во времени и по регионам отражает бюджетный индекс	<ul style="list-style-type: none"> <li>• установление тарифных ставок и построение тарифных поясов (до 1924 г.)</li> <li>• исчисление индекса стоимости жизни</li> <li>• исчисление реальной заработной платы</li> </ul>
1956–1990 гг.	Бюджет минимума материальной обеспеченности	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• выражает уровень жизни, который необходим для воспроизводства рабочей силы работника простого неквалифицированного труда и его семьи при данных условиях производства</li> <li>• характеризуется минимальным уровнем потребления товаров и услуг в соответствующей структуре; их стоимостью, определяющей расходы семьи, а также размером доходов, требующихся семье при данном уровне потребления</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обоснование минимальной заработной платы, минимальной пенсии</li> <li>• планирование дифференциации заработной платы в условиях действия закона распределения по труду</li> <li>• определение оптимального соотношения между размерами заработной платы, общественных фондов потребления и личным подсобным хозяйством</li> <li>• установление районных коэффициентов</li> </ul>
	Бюджет достатка	
	предусматривает набор потребления, соответствующий максимальному удовлетворению потребностей граждан при заданных объемах производства основных потребительских благ	участие в проектировке производства основных потребительских благ на плановый период
	Плановый потребительский бюджет	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• представляет собой совокупность плановых показателей потребления</li> <li>• увязывается с реальными возможностями производства и динамикой развития отраслей</li> </ul>	рационализация структуры потребления и формирование спроса населения по научно обоснованным нормативам потребления
Рациональный потребительский бюджет		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• представляет собой перспективный баланс доходов и расходов</li> <li>• предусматривает полное удовлетворение разумных потребностей населения в массовых материальных и духовных благах</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• определение общего объема и структуры материальных и духовных благ, необходимых для полного удовлетворения разумных потребностей человека и средней заработной платы, обеспечивающей потребление на таком уровне</li> <li>• планирование розничного товарооборота, перспективного развития производства и уровня жизни трудящихся</li> <li>• обоснование направлений развития экономики СССР на долгосрочную перспективу</li> </ul>	
1991 г.	Минимальный потребительский бюджет	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• в качестве социального норматива определяет расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека</li> <li>• определяется для различных социально-демографических групп населения на основе научно обоснованных норм, национальных и других особенностей потребления, реальных возможностей экономики</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• прогнозирование изменений в уровне жизни населения</li> <li>• определение минимальных размеров заработной платы, пенсий, пособий, стипендий и других социальных выплат</li> <li>• исчисление расходов государства на питание в больницах, интернатах, школах, дошкольных и других учреждениях социальной сферы.</li> </ul>

*Источник / Source:* составлено авторами по данным [9, 11-13]; Римашевская Н.М. Бюджетный набор. Экономическая энциклопедия. Политическая экономика. Гл. ред. А.М. Румянцев. Т. 1. М.: Советская Энциклопедия; 1972. С. 196-197; Указ Президента СССР от 21 мая 1991 г. №УП-1995 «О минимальном потребительском бюджете» / compiled by the authors according to the data [9, 11-13]; Rimashevskaja N.M. Consumer goods basket. Economic Encyclopedia. Political Economics. / ed. by A.M. Rumjancev. Vol. 1. Moscow, Soviet Encyclopedia; 1972. p. 196-197; Decree of the President of the USSR of May 21, 1991, No. UP-1995 "On the minimum consumer budget".

ся сбор данных о динамике цен, в 1926 г. – перечень товаров вырос до 40 наименований и были увеличены нормы питания.

Таким образом, основой бюджета прожиточного минимума и бюджетного набора выступал набор продовольственных, непродовольственных товаров и услуг. В то же время, для учета неравномерного потребления различных товаров и услуг при их включении в бюджетный набор применялись «коэффициенты взвешивания», отражающие степень их потребления населением. Для конструирования бюджетного набора нормы

потребления товаров и услуг определялись на основе фактических данных бюджетного обследования, т.е. применялся статистический метод [15, с. 8, 125].

Бюджет прожиточного минимума исчислялся в основном профсоюзами, но у каждого из них была своя методика. Расчет же стоимости бюджетного набора проводился централизованно органами государственной статистики для одного взрослого работника по отдельным городам, районам и в целом по стране. Однако, как отмечалось, набор предметов потребления был единым для всех районов,

Научные школы СССР по проблематике потребительских бюджетов / Scientific schools of the USSR on consumer budgets

Организация, период / Organization, period	Ученые / Scientists	Рассматриваемые вопросы / Subjects under consideration
НИИ труда Госкомтруда СССР, с 1956 г., в настоящее время – ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России	Капустин Е.И., Карпухин Д.Н., Кузнецова Н.П., Саркисян Г.С., Широкова Л.Н. и др.	бюджет минимума материальной обеспеченности, перспективный бюджет минимума материальной обеспеченности, рациональный потребительский бюджет
Научно-исследовательский экономический институт (НИЭИ) при Госплане СССР, с 1960-х гг.	Майер В.Ф., Рутгайзер В.М., Саенко О.П. и др.	бюджет минимума материальной обеспеченности, рациональный потребительский бюджет, плановый потребительский бюджет
Центральный экономико-математический институт (ЦЭМИ) РАН, с 1970-х гг., в дальнейшем эти исследования получили развитие в Институте социально-экономических проблем народонаселения (ИСЭПН) РАН	Римашевская Н.М., Мигранова Л.А., Можина М.А. и др.	потребности населения, потребительские бюджеты, в т.ч. бюджет достатка, распределительные отношения, доходы, потребление с учетом демографической компоненты, а также их моделирование и прогнозирование
Центральный экономический научно-исследовательский институт (ЦЭНИИ) при Госплане РСФСР, с 1980-х гг.	Мильтнер Г.В., Гилянская Э.Б. и др.	региональное зонирование минимума материальной обеспеченности
Институт экономики РАН, с 1960-х гг.	Кронрод Я.А., Мстиславский П.С. и др.	потребности и их классификация (материально-бытовое обеспечение, культурно-бытовое обслуживание, социальные условия и потребности) и сфера потребления (индивидуально-организованное потребление и общественно-организованное потребление)
Центральное статистическое управление (ЦСУ) СССР, с 1960-х гг.	Матюха И.Я. и др.	бюджет минимума материальной обеспеченности на основе фактического уровня потребления

Источник / Source: составлено авторами по данным [1-3, 9, 11, 16-21] / compiled by the authors according to the data [1-3, 9, 11, 16-21].

различались только цены, т.е. не учитывались разные потребности населения по регионам. Кроме того, при исчислении стоимости бюджетных наборов брались продукты разного ассортимента (в одних районах – по более высоким ценам, в других – по более низким) [9, с. 52–55]. Вследствие данных особенностей территориальные соотношения в стоимости жизни были не совсем точными, что приводило к неточности установления тарифных поясов<sup>2</sup> и размеров оплаты по ним. С 1924 г. бюджетные наборы не применялись для установления заработной платы.

Разработка бюджетных наборов проводилась до 1928 г., когда фактически была свернута Новая экономическая политика (НЭП), и затем вплоть до 1956 г. данные исследования и соответствующие расчеты были практически прекращены.

### ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ БЮДЖЕТОВ В СССР В 1956–1991 ГГ.

В 1956 г. к исследованию вопросов потребительских бюджетов вновь вернулись, и с этого периода в СССР была проведена существенная работа, направленная на теоретическую разработку данной проблемы. Характеристика научных школ, занимавшихся указанными вопросами в Советском Союзе, приведена в *табл. 2*.

Таким образом, начиная с 1956 г. в СССР разрабатывались следующие основные потребительские бюджеты: бюджет минимума материальной обеспеченности, бюджет достатка, плановый по-

требительский бюджет, рациональный потребительский бюджет, характеристики которых приведены в *табл. 1*.

Карпухин Д.Н. указывал на отличия бюджета минимума материальной обеспеченности (БММО) от прожиточного минимума.<sup>3</sup> БММО охватывает все разумные потребности человека, в т.ч. духовные и социальные (с учетом достигнутого уровня развития производительных сил общества), в то время как в прожиточном минимуме учитываются только физиологические потребности людей.

Бюджет минимума материальной обеспеченности определялся в НИИ труда нормативным методом и отражал минимальные потребности, рассчитанные по научно обоснованным нормам и нормативам по продуктам питания, непродовольственным товарам и услугам. Нормы и нормативы разрабатывались:

- по питанию – Институтом питания АМН СССР дифференцированно в зависимости от возраста граждан, условий труда и природно-климатических особенностей региона;
- по непродовольственным товарам – Научно-исследовательским институтом торговли и общественного питания (НИИТОП) и Всесоюзным научно-исследовательским институтом по изучению спроса населения на товары народного потребления и конъюнктуры торговли (ВНИИКС) совместно с рядом отраслевых институтов дифференцированно по половоз-

<sup>2</sup> Помимо стоимости бюджетных наборов, при отнесении местностей к тарифным поясам учитывались промышленное значение района, климатические и другие специфические условия местностей.

<sup>3</sup> Карпухин Д.Н. Минимум заработной платы. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. Гл. ред. А.М. Румянцев. Т. 2. М.: Советская Энциклопедия; 1975. С. 495.

растным группам населения и климатическим зонам страны<sup>4</sup>; для обоснования наборов одежды и обуви учитывались требования физиологии и гигиены;

- по наборам мебели – НИИ жилища Академии архитектуры СССР.

По оплате жилья и коммунальных услуг санитарные нормы разрабатывались соответствующими учреждениями.

При отсутствии норм и нормативов на какие-либо товары и услуги использовались фактические данные бюджетных обследований, товароборота или балансовые данные [22, с. 50].

Для разработки БММО применялись минимальные розничные цены на предметы потребления.

НИЭИ Госплана СССР рассчитывал БММО вначале статистическим, а позднее нормативно-статистическим методом. В соответствии со статистическим методом при расчете БММО использовалась функциональная зависимость уровня потребления продуктов питания от общего уровня потребления (дохода), определяемая следующим уравнением регрессии:

$$y = 16,75 + 0,16x + 0,00089x^2$$

где  $y$  – потребление продуктов питания (в расчете на душу населения), руб.;

$x$  – номинальный доход, руб.

Установив стоимость продуктов питания, исследовалась структура расходной части группы семей (по доходу), затрачивающих на питание такую сумму, на основе чего определялся уровень и структура БММО.

Нормативно-статистический метод предполагал использование для расчетов БММО материалов отчетных потребительских бюджетов СССР, содержащих «натуральные и стоимостные показатели потребления, рассчитанные в НИЭИ при Госплане СССР», при этом исследователи исходили «из уровня потребления материальных благ и услуг в натуральном выражении, достигнутого в среднем по населению, ограничивая потребление алкогольных напитков и предметов роскоши, а также материальных благ и услуг, не являющихся пока характерными в потреблении» [22, с. 51]. Нормативно-статистический подход НИЭИ при Госплане СССР «в период с конца 60-х до начала 90-х годов XX века стал в условиях всеобщего планирования господствующим и определяющим» [3, с. 32].

ЦСУ СССР осуществлял статистический метод конструирования БММО [21], основой которого выступал «учет фактического уровня потребления, сложившегося в семьях с душевым доходом в интервале 75–100 рублей» с учетом корректировки ряда статей расходов путем исключения, например, «расходов на алкогольные и табачные изделия, автомобили, мотоциклы и др.» [3, с. 31]. Недостатками такого подхода является то, что «при использовании фактического потребления товаров и услуг невозможно выявить необходимые территориальные различия в потребностях населения в одежде, белье, обуви, услугах транспорта, коммунально-бытовом обслуживании» [22, с. 53], что крайне важно для установления районных коэффициентов к заработной плате. Нормативный метод построения бюджетов не содержит данного недостатка.

Бюджет достатка в большей мере учитывал потребности граждан, чем БММО, и увязывался с проектировками производства на определенный плановый период.<sup>5</sup>

Рациональный потребительский бюджет (РПБ) являлся эталоном, с которым сопоставлялись текущие доходы и потребление в целях определения степени удовлетворения потребностей [11; 23], и рассчитывался нормативным методом на основе научно обоснованных рациональных норм потребления товаров и платных услуг [24]. Как отмечают Саркисян Г.С. и Кузнецова Н.П., «научно обоснованные нормы предусматривают оптимальный уровень потребления, который обеспечивает наилучшие условия для всестороннего развития организма, роста детей и правильной жизнедеятельности взрослых» [9, с. 139]. При этом научно обоснованные нормы рационального потребления рассчитывались в основном вне зависимости от возможностей производства. Помимо Института питания АМН СССР, НИИТОП и ВНИИКС, НИИ жилища Академии архитектуры СССР, для расчета норм и нормативов непродовольственных товаров РПБ привлекались: Центральная научно-исследовательская лаборатория по изучению спроса Центросоюза, Научно-исследовательский институт бытового обслуживания населения, Центральный научно-исследовательский институт экспериментального и типового проектирования жилища Госгражданстроя, Всесоюзный проектно-конструкторский и технологический ин-

<sup>4</sup> Римашевская Н.М. Бюджетный набор. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. Гл. ред. А.М. Румянцев. Т. 1. М.: Советская Энциклопедия; 1975. С. 196.

<sup>5</sup> Римашевская Н.М. Бюджетный набор. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. Гл. ред. А.М. Румянцев. Т. 1. М.: Советская Энциклопедия; 1972. С. 197.

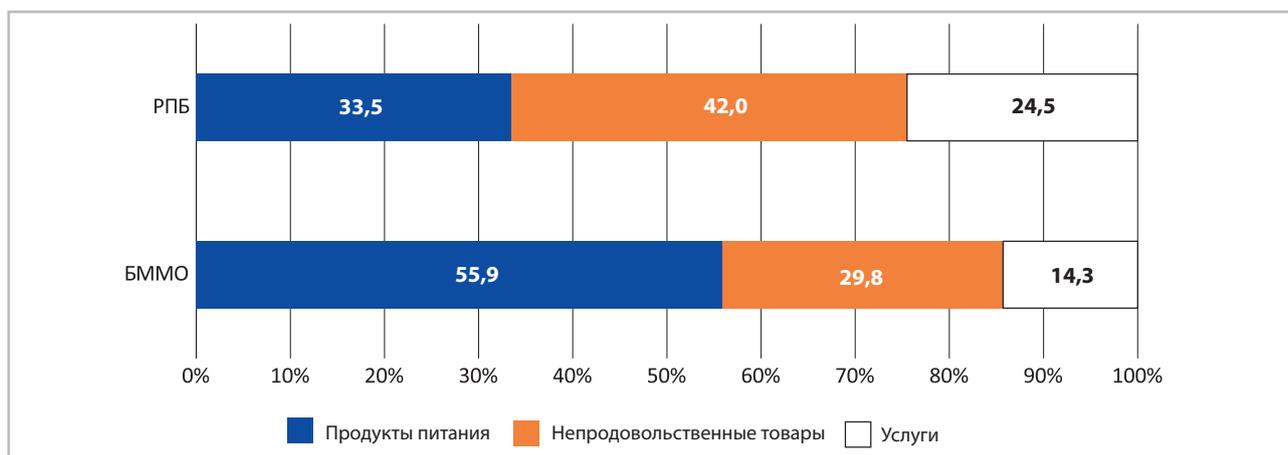


Рис. 2 / Fig. 2. Сравнение структуры бюджета минимума материальной обеспеченности и рационального потребительского бюджета / Comparison of the structure of the minimum material well-being budget and the rational consumer budget.

Источник / Source: составлено авторами по данным [9, с. 66, 171] / compiled by the authors according to the data [9, p. 66, 171].

ститут мебели Министерства лесной и бумажной промышленности и др.

Кроме того, при расчете РПБ учитывалось, что цены приобретения потребительских товаров повышаются за счет более высокой сортности приобретаемых товаров и улучшения структуры их ассортимента.

Существенно отличалась и структура БММО и РПБ (рис. 2).

Рис. 2 отражает выявленную немецким ученым XIX в. Энгелем Э. закономерность изменения структуры расходов по мере роста дохода семьи, а именно снижение удельного веса расходов на питание в общих затратах семьи по мере увеличения ее доходов. В непродовольственной части РПБ были учтены планируемый рост потребления соответствующих товаров и изменение его структуры, сокращение срока износа, в т.ч. морального с учетом моды, повышение благоустройства жилища и т.п. Наблюдаемое существенное превышение доли услуг в РПБ по сравнению с БММО было вызвано, в частности, планируемым развитием общественных форм обслуживания и культурных учреждений, увеличением потребностей населения в услугах связи, а также учетом того, что в перспективе «сокращение продолжительности рабочего дня и рабочей недели позволит трудящимся выделить больше времени на отдых, учебу, а также удовлетворение культурных потребностей» [9, с. 163].

По расчетам, выполненным НИИ труда в 1965 г., величина бюджета минимума материальной обеспеченности составляла 205,60 руб. в месяц на семью из четырех человек и 51,40 руб. в среднем на одного члена семьи [9, с. 66], а величина рационального потребительского бюджета, рассчитанного в 1960 г. – 613,20 руб. в месяц на

семью из четырех человек и 147,20 руб. в месяц на душу населения [9, с. 166]. Таким образом, еще в 1960-е гг. было определено, что в среднем РПБ выше БММО примерно в 3 раза. В дальнейшем эта трехкратная разница между РПБ и БММО будет примерно соответствовать данному соотношению аналогичных бюджетов, рассчитанных применительно к условиям Российской Федерации (о чем речь пойдет в следующей статье).

К сказанному выше добавим, что в целом «достижение объема потребления на уровне РПБ потребует примерно 2,5-кратного увеличения душевого потребления по сравнению с 1975 г.»<sup>6</sup> Поэтому на пути достижения РПБ в целях рационализации структуры потребления и соответствия спроса научно обоснованным нормативам разрабатывались плановые потребительские бюджеты.<sup>7</sup>

Нормативные потребительские бюджеты строились для одиноких граждан и семей с различным численным и возрастным составом, для различных социальных групп (рабочие, колхозники, служащие), для работников различного вида труда (физического и умственного, тяжелого и легкого), для неработающих членов семьи (пенсионеров, студентов, домохозяек). Относительно состава семьи, БММО рассчитывался для семьи из четырех человек, являющейся типичной для того периода: «отец – рабочий, занятый механизированным трудом, мать, работающая в легких условиях производства, мальчик-школьник 13-14 лет, девочка-школьница 7-8 лет» [14, с. 367].

<sup>6</sup> Рутгайзер В.М., Саенко О.П. Рациональный потребительский бюджет. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. Гл. ред. А.М. Румянцев. Т. 3. М.: Советская Энциклопедия; 1979. С. 464.

<sup>7</sup> Кузнецова Н.П. Бюджет потребительский. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия. Гл. ред. А.М. Румянцев. Т. 1. М.: Советская Энциклопедия; 1972. С. 192.

Кроме того, нормативные потребительские бюджеты рассчитывались для различных регионов страны в целях учета различий в стоимости жизни, обусловленных разными природно-климатическими условиями, ценами и тарифами, что являлось основой установления районных коэффициентов к заработной плате. Под стоимостью жизни понимается изменение стоимости набора товаров и услуг, входящих в потребительский бюджет.<sup>8</sup>

Как отмечает Капустин Е.И., разница в бюджетном наборе товаров зависит от различий в природно-климатических условиях восточных и северных районов, требующих специфических наборов продуктов питания, одежды, топлива и т.д., по сравнению с центральными и южными районами [8, с. 299-303]. Кроме того, на потребности населения влияют экономические, национальные и исторические условия развития региона. Специфика суровости природно-климатических условий обусловлена следующими факторами, влияющими на потребление:

- относительно питания – повышенная потребность в жирах и белках для компенсации более высоких затрат организма, отсутствие собственного производства сельскохозяйственной продукции и др.;
- относительно одежды – температура, скорость ветра, продолжительность зимнего и осеннего периодов и др., что требует разного набора одежды верхней пальтовой группы и сокращает сроки ее носки;
- относительно затрат на коммунальные услуги – продолжительность отопительного периода, продолжительность самого короткого зимнего дня и др., что вызывает значительно большие расходы на отопление и освещение;
- относительно затрат на отдых в отпускной период – необходимость для населения районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в периодическом отдыхе в центральных и южных районах страны, что приводит к высоким транспортным расходам.

Как указывают Кузнецова Н.П. и Фейзулина Р.Ф., РПБ и БММО строились по единой схеме и различались между собой размерами норм, набором включаемых товаров и услуг, а также уровнем используемых цен [22, с. 49]. БММО включал в себя товары и услуги более чем по 200 наименованиям, в том числе 75 продуктов питания, 40 предметов одежды и обуви, 82 наименования ме-

бели и посуды, товаров культурно-бытового и хозяйственного назначения, предметов санитарии и гигиены, 7 видов услуг (всего услуг – по 40 позициям), а РПБ – более 300 наименований товаров и услуг. При этом, согласно данным расчетов БММО и РПБ для семьи из четырех человек, территориальная дифференциация в стоимости жизни, рассчитанная по РПБ, выше, чем по БММО, что объясняется более высоким уровнем потребления и более высоким качеством товаров и услуг, входящих в РПБ.

Еще раз подчеркнем, что в табл. 1 в сводном виде приведены и систематизированы разработанные в Советском Союзе потребительские бюджеты и показаны направления их применения. В советские годы научные исследования в области распределительных отношений (доходов, расходов, их дифференциации и др.) во многом проводились с учетом сформировавшейся системы потребительских бюджетов [26].

#### МИНИМАЛЬНЫЙ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ БЮДЖЕТ 1991-ГО ГОДА

Завершился советский период развития системы потребительских бюджетов изданием Указа Президента СССР от 21 мая 1991 г. №УП-1995 «О минимальном потребительском бюджете», который предполагал разработку минимального потребительского бюджета (далее – МПБ) по единой методологии по всей стране и ее регионам «на основе научно обоснованных норм, национальных и других особенностей потребления, реальных возможностей экономики». МПБ учитывал предыдущие наработки по данному вопросу, а также «альтернативные расчеты профсоюзов, обществ защиты прав потребителей и других общественных организаций» и должен был обеспечивать сравнительно более высокий уровень потребностей, чем бюджет прожиточного (физиологического) минимума, фактически принятый в России в 1992 г. Советский МПБ включал не только продукты питания, предметы санитарии и гигиены, лекарства, жилищно-коммунальные услуги, но и одежду, обувь, мебель, культурно-просветительные мероприятия и отдых, бытовые услуги, транспорт, связь, пребывание детей в дошкольных учреждениях и другие статьи расходов, т.е. призван был обеспечивать не только физиологические потребности, но и потребности более высокого уровня – культурные, просветительские, воспитательные, проведение досуга и отдыха, обстановку жилища и некоторые другие.

<sup>8</sup> Исследованию категории «стоимость жизни» посвящена работа [25].

Для оценки стоимостной величины данного бюджета предлагалось использовать «средние цены покупки соответствующих товаров и услуг с учетом всех видов торговли», что позволило бы сделать его величину более обоснованной в новых условиях хозяйствования.

Направления применения МПБ, предусмотренные в Указе №УП-1995, указаны в *табл. 1*. Таким образом, минимальный потребительский бюджет, предложенный в качестве социального норматива в 1991 г., был, на наш взгляд, нацелен на улучшение социальной защиты населения и повышение уровня жизни при переходе к рыночной экономике. Указ, его утверждающий, был цельным и логичным, и многие идеи, прописанные в нем, были использованы в дальнейшем при разработке потребительских бюджетов в России (например, пересмотр состава потребительской корзины не реже одного раза в пять лет, а стоимостной величины данного бюджета – не реже одного раза в год). Данный указ стал единственным нормативным правовым актом, изданным по рассматриваемому вопросу в советское время, начиная с 1956 г. Но в связи с распадом СССР в конце 1991 г. практической реализации он не имел.

### ВЫВОДЫ

Как показало проведенное исследование, направления применения потребительских бюджетов в СССР и в современной России различаются, в частности, в силу существования в СССР плановой экономики, в которой эти бюджеты применялись для планирования народного благосостояния в части достижения необходимого уровня и структуры потребления, развития общественных фондов потребления и т.п. В настоящее время для органов законодательной и исполнительной власти России такие задачи в условиях рыночной экономики напрямую не ставятся.

В *табл. 1* показаны как фактически использовавшиеся направления применения системы потребительских бюджетов, так и рекомендованные советскими учеными направления, которые не нашли реализации на практике. Так, Кузнецова Н.П. и Фейзулина Р.Ф. отмечают: «бюджеты ММО не были приняты в законодательном порядке как общегосударственные параметры для установления гарантированных размеров минимальных доходов, заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и других выплат», однако «они в определенной мере учитывались при планировании показателей социального развития и при

организации и совершенствовании районного регулирования заработной платы» [22, с. 49].

В то же время некоторые направления использования разработанных в СССР потребительских бюджетов имеют преемственность в настоящих условиях, например, обоснование размеров заработной платы работников, измерение стоимости жизни, установление районных коэффициентов к заработной плате.

Поэтому опыт СССР по обоснованию потребительских бюджетов имеет определенную ценность для современного решения проблем оплаты труда и уровня жизни населения в условиях рыночной экономики, в частности, использование научно обоснованных норм и нормативов для установления размеров некоторых социальных гарантий населению.

Так, опыт первых годов Советской власти по установлению величины прожиточного минимума на уровне, близком к физиологическому, был принят в 1992 г., когда в Указе Президента РФ от 2 марта 1992 г. № 210 «О системе минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации» на период преодоления кризисного состояния экономики вводился бюджет прожиточного (физиологического) минимума, который определял минимально допустимые границы потребления и включал только продукты питания, предметы санитарии и гигиены, лекарства и жилищно-коммунальные услуги. При этом доля затрат на питание в структуре величины прожиточного минимума трудоспособного населения в 1992 г. составляла 61,5%, а в 1918–1919 г. по отдельным регионам (например, в Туле) достигала 72%, что характеризует крайне низкий уровень жизни. Для сравнения: в рациональном потребительском бюджете расходы на продукты питания, как было указано выше, планировались на уровне 33,5%, а в IV квартале 2020 г. удельный вес продуктов питания в структуре прожиточного минимума трудоспособного населения составлял 44,6%.<sup>9</sup>

Идеи разработки минимального потребительского бюджета, принятого в 1991 г., последнем году существования СССР, получили развитие в Указе Президента РФ от 2 марта 1992 г. № 210.

Подытоживая сказанное, подчеркнем, что опыт разработки и применения потребительских бюджетов в Советской России и в период существования СССР лег в основу практики использования системы потребительских бюджетов в современной России, начиная с 1992 г.

<sup>9</sup> Социальное положение и уровень жизни населения России. 2021: Стат.сб. М.: Росстат; 2021. С. 145.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Гулюгина А.А. Потребительская корзина как основа государственных гарантий минимальных денежных доходов российских граждан (часть первая). *Народонаселение*. 2020;23(3):4-15. DOI: 10.19181/population.2020.23.3.1.
2. Зленко Е.Г. Социально приемлемый потребительский бюджет в арктических регионах России. *Народонаселение*. 2020;23(1):28-38. DOI: 10.19181/population.2020.23.1.3.
3. Литвинов В.А. Разработка потребительских бюджетов в СССР. *Уровень жизни населения регионов России*. 2007;(3):27-42.
4. Разумов А.А. Уровень и качество жизни населения России: новые повороты научных исследований. *Социологические исследования*. 2023;(7):164-169. DOI: 10.31857/S013216250026598-0.
5. Разумов А.А., Селиванова О.В. Бедность в России: региональные особенности и перспективные инструменты снижения ее уровня. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):65-78. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-65-78.
6. Элефтеров Д.П. История исследования бюджетов домашних хозяйств. *Вопросы статистики*. 2010;(6):78-81.
7. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М.: Наука; 1982. 471 с.
8. Капустин Е.И. Качество труда и заработная плата. М.: Мысль; 1964. 333 с.
9. Саркисян Г.С., Кузнецова Н.П. Потребности и доход семьи. М.: Экономика; 1967. 176 с.
10. Мудракова Е.И. Минимальный потребительский бюджет. *Уровень жизни населения регионов России*. 2007;(7):26-43.
11. Майер В.Ф. Уровень жизни населения СССР. М.: Мысль; 1977. 263 с.
12. Рутгайзер В.М., Саенко О.П. Применение рационального потребительского бюджета в планировании уровня жизни. *Плановое хозяйство*. 1978;(2):55-66.
13. Майер В.Ф., Рутгайзер В.М., Январев В.А. К методологии рационального потребительского бюджета. *Плановое хозяйство*. 1975;(1):46-55.
14. Карпукхин Д.Н., Кузнецова Н.П. Доходы и потребление трудящихся. / Труд и заработная плата в СССР. Изд. 2-е, доп. и перераб. М.: Экономика; 1975. 591 с.
15. Фрейман Л.И. Индексы стоимости жизни и методы их исчисления в разных странах (1914-1924 гг.). М.: Издательство НКТ «Вопросы Труда»; 1925. 152 с.
16. Римашевская Н.М., Лакман И.Л., Левин А.И. и др. Потребности, доходы, потребление: методология анализа и прогнозирования народного благосостояния. Отв. ред. Н.П. Федоренко, Н.М. Римашевская. М.: Наука; 1979. 240 с.
17. Римашевская Н.М., Барсукова Р.Т., Бызов Л.Г. и др. Народное благосостояние: методология и методика исследования. Отв. ред. Н.М. Римашевская, Л.А. Оников. М.: Наука; 1988. 302 с.
18. Мильнер Г.В. Территориальные проблемы социального развития на современном этапе. М.: ЦЭМИ; 1986. 19 с.
19. Кронрод Я.А. Система общественных потребностей, закономерности их формирования и развития в условиях социализма. М.: Ин-т экономики АН СССР; 1966. 109 с.
20. Мстиславский П.С. Народное потребление при социализме. М.: Госпланиздат; 1961. 311 с.
21. Матюха И.Я. Статистика бюджетов населения. М.: Статистика; 1967. 248 с.
22. Кузнецова Н.П., Фейзулина Р.Ф. Нормативные потребительские бюджеты – основа районного регулирования доходов и заработной платы. / Уровень жизни: проблемы и решения. Сборник научных трудов. М.: НИИ труда; 1991;46-69.
23. Рутгайзер В., Саенко О., Малов А. Плановые эталоны потребления и дифференциация потребностей различных групп населения. М.: НИЭИ; 1979. 12 с.
24. Майер В.Ф., Саенко О.П. Нормативный подход к планированию народного благосостояния. *Плановое хозяйство*. 1984;(9):51-60.
25. Зубова Л.Г., Ковалева Н.В., Красильникова М.Д. и др. Стоимость жизни и ее измерение. Под ред. В.М. Рутгайзера, С.П. Шпилько. М.: Финансы и статистика; 1991. 173 с.
26. Разумов А., Сидорова Н., Носкова С. Формирование доходов трудящихся. *Экономист*. 1992;(5):48.

## REFERENCES

1. Bobkov V.N., Odintsova E.V., Gulyugina A.A. Consumer basket as the basis for the State guarantees of minimum monetary income of Russian citizens (Part 1). *Narodonaselenie = Population*. 2020;23(3):4-15. DOI: 10.19181/population.2020.23.3.1. (In Russ.).
2. Zlenko E.G. Socially acceptable consumer budget in the Arctic regions of Russia. *Narodonaselenie = Population*. 2020;23(1):28-38. DOI: 10.19181/population.2020.23.1.3. (In Russ.).
3. Litvinov V.A. Development of consumer budgets in the USSR. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2007;(3):27-42. (In Russ.).
4. Razumov A.A. Living standards and quality of life of population in Russia: The new turns of scientific research. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. 2023;(7):164-169. DOI: 10.31857/S013216250026599-1. (In Russ.).
5. Razumov A.A., Selivanova O.V. Poverty in Russia: regional features and prospects for poverty reduction instruments. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya = Social and Labor Research*. 2021;45(4):65-78. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-65-78. (In Russ.).
6. Elefterov D.P. History of household budget research. *Voprosy statistiki*. 2010;(6):78-81. (In Russ.).
7. Strumilin S.G. Issues of labor economics. Moscow, Nauka; 1982. p. 471. (In Russ.).
8. Kapustin E.I. Labor quality and wages. Moscow, Mysl'; 1964. p. 333. (In Russ.).
9. Sarkisyan G.S., Kuznetsova N.P. Needs and income of the family. Moscow, Ekonomika; 1967. p. 177. (In Russ.).
10. Mudrakova E.I. Minimum consumer budget. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2007;(7):26-43. (In Russ.).
11. Maier V.F. Standard of living of the population of the USSR. Moscow, Mysl'; 1977. p. 263. (In Russ.).
12. Rutgaizer V.M., Saenko O.P. Application of the rational consumer budget in the planning the standard of living. *Planovoe khozyaistvo = Planned Economy*. 1978;(2):55-66. (In Russ.).
13. Maier V.F., Rutgaizer V.M., Yanvarev V.A. On the methodology of the rational consumer budget. *Planovoe khozyaistvo = Planned Economy*. 1975;(1):46-55. (In Russ.).
14. Karpukhin D.N., Kuznetsova N.P. Income and consumption of workers. Labor and wages in the USSR. Moscow, Ekonomika; 1975. p. 591. (In Russ.).
15. Freiman L.I. Cost of living indices and methods of their calculation in different countries (1914-1924). Moscow, Izdatel'stvo NKT "Voprosy Truda"; 1925. p. 152. (In Russ.).
16. Rimashevskaya N.M., Lakhman I.L., Levin A.I. et al. Needs, income, consumption: methodology for analysis and forecasting of the national welfare / ed. by N.P. Fedorenko, N.M. Rimashevskaya. Moscow, Nauka; 1979. p. 240. (In Russ.).
17. Rimashevskaya N.M., Barsukova R.T., Byzov L.G. et al. National welfare: research methodology and methods / ed. by N.M. Rimashevskaya, L.A. Onikov. Moscow, Nauka; 1988. p. 302. (In Russ.).

18. Mil'ner G.V. Territorial problems of social development in modern conditions. Moscow, TsEMI; 1986. p. 19. (In Russ.).
19. Kronrod Ya.A. The system of social needs, the patterns of their formation and development under socialism. Moscow, In-t ekonomiki AN SSSR; 1966. p. 109. (In Russ.).
20. Mstislavskii P.S. National consumption under socialism. Moscow, Gosplanizdat; 1961. p. 311. (In Russ.).
21. Matyukha I.Ya. Population budget statistics. Moscow, Statistika; 1967. p. 248. (In Russ.).
22. Kuznetsova N.P., Feizulina R.F. Normative consumer budgets are the basis for regional regulation of income and wages. Living standards: Problems and solutions. Collection of scientific papers. Moscow, NII truda; 1991. p. 46-69. (In Russ.).
23. Rutgaizer V., Saenko O., Malov A. Planned consumption standards and differentiation of the needs of various population groups. Moscow, NIEI; 1979. p. 12. (In Russ.).
24. Maier V.F., Saenko O.P. Normative approach for planning national welfare. *Planovoe khozyaistvo = Planned Economy*. 1984;(9):51-60. (In Russ.).
25. Zubova L.G., Kovaleva N.V., Krasil'nikova M.D. et al. Cost of living and its measurement / ed. by V.M. Rutgaizer, S.P. Shpil'ko. Moscow, Finansy i statistika; 1991. p. 173.
26. Razumov A., Sidorova N., Noskova S. Formation of workers' income. *Ekonomist*. 1992;(5):48.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Александр Александрович Разумов** – доктор экономических наук, профессор, Заслуженный работник Минтруда России, советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Aleksandr A. Razumov** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Worker of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Advisor to the General Director 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/0000-0002-6935-0397>  
[aarazumov@vcot.info](mailto:aarazumov@vcot.info)



**Виктория Александровна Сковпень** – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Viktoriya A. Skovpen'** – Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher, 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/0000-0001-6359-3622>  
[skovpenva@vcot.info](mailto:skovpenva@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 04.12.2023; после рецензирования 29.12.2023, принята к публикации 10.01.2024.  
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.  
 The article was submitted on 04.12.2023; revised on 29.12.2023 and accepted for publication on 10.01.2024.  
 The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-111-121

УДК 331.556.4

JEL J21; J62; E26; O15

## СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ И ИХ РЕГУЛИРОВАНИЕ

О.А. Колесникова<sup>a, d</sup>, Е.В. Маслова<sup>a, b, c</sup>, И.В. Окоелых<sup>d</sup><sup>a</sup> Воронежский государственный университет, <sup>b</sup> Воронежский институт экономики и социального управления, <sup>c</sup> Институт социального образования, <sup>d</sup> Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предмет** исследования – совокупность вопросов, связанных с регулированием внешней трудовой миграции Российской Федерации. **Цель** – обоснование необходимости дальнейшего использования внешней трудовой миграции как источника пополнения трудовых ресурсов России и смягчения растущего кадрового дефицита в экономике. Для этого рассмотрены основные проблемы и мифы, связанные с современным обострением миграционной ситуации. **Научная новизна** состоит в обосновании необходимости реформирования статистики миграции, уточнения масштабов трудовой миграции и управления ее потоками. Исследование проводилось с использованием **методологии** количественного и качественного анализа. Его эмпирической базой послужили статистические данные, материалы публикаций в СМИ, результаты опубликованных и собственных социологических экспертных опросов мигрантов. В **результате** исследования сделан вывод: современные потоки иностранной миграции достаточно стабильны, а по своим масштабам и структуре служат необходимым дополнением сокращающихся трудовых ресурсов страны. Вскрыты современные недостатки учета, контроля и регулирования внешней трудовой миграции и их причины, обуславливающие неопределенность оценки и прогнозирования миграционных процессов. **Предложения**, внесенные по результатам исследования, направлены на определение условий, которые, в дополнение к проекту реформирования миграционного законодательства, следует обеспечить для эффективного и не представляющего угрозы для российского общества использования труда внешних трудовых мигрантов.

**Ключевые слова:** миграция; трудовые ресурсы; дефицит кадров; миграционный учет; занятость.

**Для цитирования:** Колесникова О.А., Маслова Е.В., Окоелых И.В. Современные проблемы внешней трудовой миграции населения в России и их регулирование. *Социально-трудовые исследования*. 2024;54(1):111-121. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-111-121.

## ORIGINAL PAPER

## CURRENT PROBLEMS OF EXTERNAL LABOR MIGRATION OF THE POPULATION IN RUSSIA AND THEIR REGULATION

O.A. Kolesnikova<sup>a, d</sup>, E.V. Maslova<sup>b, c</sup>, I.V. Okolelykh<sup>d</sup><sup>a</sup> Voronezh State University, <sup>b</sup> Voronezh Institute of Economics and Social Management, <sup>c</sup> Institute of Social Education, <sup>d</sup> Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the study is a set of issues related to the regulation of external labor migration in the Russian Federation. **The goal** is to justify the need to further use external labor migration as a source of replenishing Russia's labor resources and mitigating the growing personnel shortage in the economy. For this purpose, the main problems and myths associated with the current aggravation of the migration situation are considered. **The scientific novelty** lies in the substantiation of the need to reform migration statistics, clarify the scale of labor migration, and manage its flows. The study was conducted using quantitative and qualitative analysis methodology. Its empirical basis was statistical data, materials from media publications, and the results of published and own sociological expert surveys of migrants. As a **result** of the study, a conclusion was drawn: modern flows of foreign migration are quite stable, and in their scale and structure they serve as a necessary addition to the country's shrinking labor resources. The modern shortcomings of accounting, control, and regulation of external labor migration and their reasons, which cause uncertainty in the assessment and forecasting of migration processes, are revealed. **The proposals** made based on the results of the study are aimed at determining the conditions that, in addition to the project for reforming migration legislation, should be ensured for the effective use of the labor of external labor migrants and not pose a threat to Russian society.

**Keywords:** migration; labor resources; shortage of personnel; migration registration; employment.

**For citation:** Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V. Current problems of external labor migration in Russia and their regulation. *Social and labor research*. 2024;54(1):111-121. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-111-121.

*Громада двинулась и рассекает волны.  
Плывет. Куда ж нам плыть?...*  
(А.С. Пушкин)

## ВВЕДЕНИЕ

В истории России миграция всегда играла и продолжает играть важную и многофакторную роль. В последние десятилетия критически значимой для страны стала внешняя миграция в двух ее функциях: демографической – как источника пополнения населения и сдерживания развития депопуляции, а также экономической – в качестве противодействия сокращению трудовых ресурсов и притока дополнительной рабочей силы.

Отчетливо выраженная тенденция депопуляции сложилась в нашей стране с 90-х годов прошлого столетия, хотя предпосылки к этому отмечались и ранее. В последующие годы снижение естественного прироста населения все менее компенсируется его миграционным приростом (рис. 1, табл. 1).

В последнее тридцатилетие миграционный прирост частично или полностью компенсировал естественную убыль населения (максимально – в 2010 г.) (табл. 1). Несмотря на это, а также на вхождение в состав России новых территорий, тенденция депопуляции сохраняется. Поэтому значение для страны первой функции миграции даже усиливается.

С 90-х годов, в условиях естественной убыли населения (тенденция лишь временно прервалась в 2012–2016 гг.), внешняя миграция – единственный компонент пополнения его численности.

В условиях всеми отмечаемого и усилившегося, начиная с 2021 г., дефицита кадров<sup>1</sup> весьма востребована и вторая функция, относящаяся уже исключительно к иностранной трудовой миграции. Руководство страны считает преодоление кадрового дефицита одним из «ключевых вопросов в развитии экономики на фоне ее укрепления и рекордно низкого уровня безработицы<sup>2</sup>. Однако в последнее, и без того беспокойное время, фактор миграции вызывает повышенное напряжение в нашем обществе, вплоть до призывов в некоторых СМИ к отказу от приема иностранных граждан.

В этой связи очень важно не только обосновать необходимость сохранения внешней трудовой миграции в ее экономической функции, но и разработать такие правила и условия, которые обеспечат эффективное и не представляющее угрозы для общества использование труда внешних трудовых мигрантов в России.

<sup>1</sup> Наша позиция по этому вопросу изложена в статье [1].

<sup>2</sup> Преодоление дефицита кадров – один из ключевых вопросов в развитии экономики // URL: <https://kurl.ru/lkQRN>.

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ЭМПИРИЧЕСКАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Бурные социально-экономические и демографические процессы, происходившие в России и в мире с 90-х годов XX века, обусловили большие изменения в географической, видовой и национальной структуре международных миграций населения, породив ряд общих для большинства стран проблем. В их научно-теоретическое осмысление и практическое решение внесли вклад многие современные российские исследователи, на труды которых мы ссылаемся в данной статье.

Использование методологии междисциплинарного (демография, экономика, география, социология, право, статистика) анализа развития миграционных процессов в России<sup>3</sup> позволило комплексно подойти к их исследованию и выделить конкретные проблемы в этой сфере, которые представляются нам наиболее важными, поскольку они связаны с точностью миграционного учета [2, 3], распространением нелегальной и незаконной трудовой занятости внешних трудовых мигрантов [4, 5], недостаточной изученностью эффективности привлечения иностранной рабочей силы в отечественную экономику в современных условиях [6], несовершенством миграционной политики [6, 7] и др.

Принятая в 2018 г. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 гг.<sup>4</sup> во многом была направлена на решение названных проблем, большинство из которых сегодня не только не решено, но и обросло рядом новых. В связи с этим президент подписал перечень поручений по реализации действующей Концепции, направленный на корректировку миграционного режима и смягчение напряженности в обществе по поводу иностранной миграции<sup>5</sup> [8].

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В последнее время в СМИ появилось большое число публикаций и журналистских выступлений о нарастании масштабов и негативных проявлений иностранной миграции в России. В профессиональном сообществе тональность публикаций по этой тематике более спокойная, но проявля-

<sup>3</sup> В статье используется междисциплинарный понятийный аппарат по предмету исследования. См., например: Юдина Т.Н. Миграция: словарь основных терминов: учебное пособие / Т. Н. Юдина – М.: Академический Проект, 2020. 472 с.

<sup>4</sup> Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 // URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/58986>.

<sup>5</sup> Перечень поручений по вопросам реализации Концепции государственной миграционной политики на 2019–2025 годы // URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/62960>.

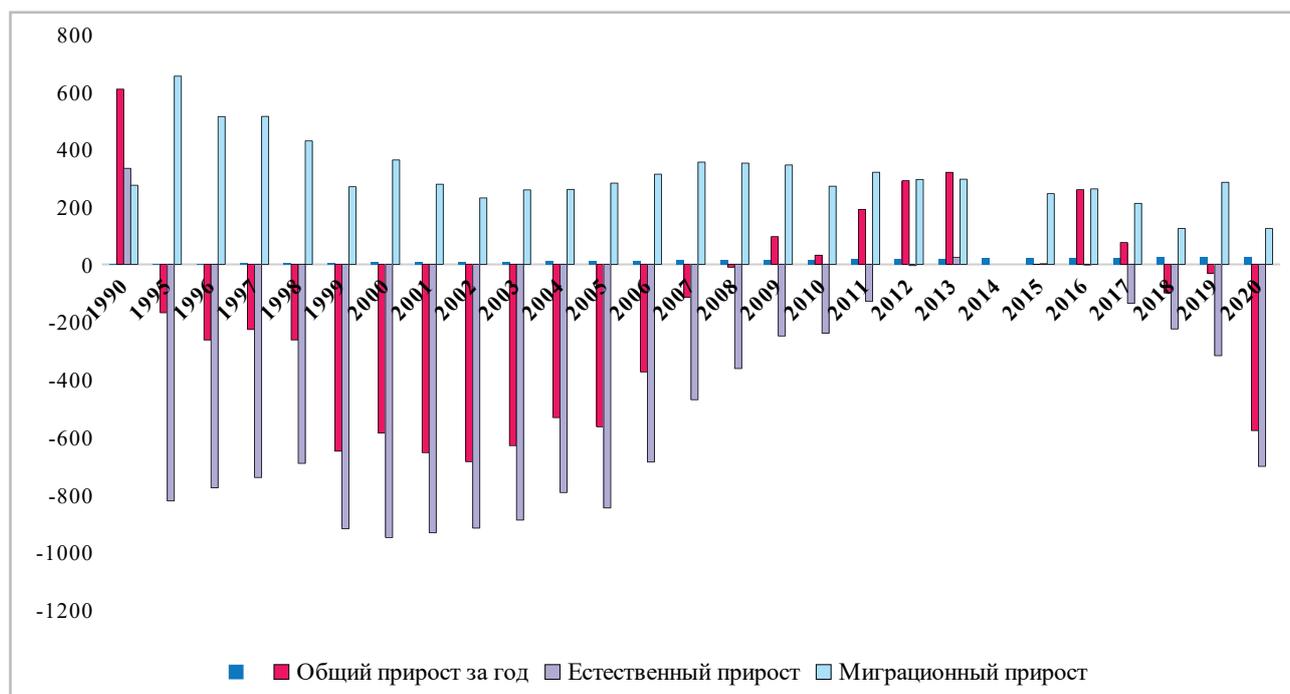


Рис. 1 / Fig 1. Компоненты прироста населения России / Components of population growth in Russia

Источник / Source: Демографический ежегодник России. 2021: Стат.сб. / Росстат. М., 2021. С. 16. / Demographic Yearbook of Russia. 2021: Stat.sb. / Rosstat. M., 2021. p. 16.

Таблица 1 / Table 1

Динамика численности населения России, тыс. человек / Dynamics of Russia's population, thousand people

Годы / Years	Численность населения на 1 января, тыс. чел. / Population as of January 1, thousand people	Приросты за год / Annual growth			% компенсации естественной убыли миграц. приростом / % of compensation of natural loss with migration growth	Общий прирост за год, % / Total growth over the year, %
		общий, тыс. чел. / general, thousand people	естественный, тыс. чел. / natural, thousand people	миграционный, тыс. чел. / migration, thousand people		
1990	147665,1	608,6	333,6	275,0	+ 82,4	0,41
1995	148459,9	-168,3	-822,0	653,7	79,5	-0,11
2000	146890,1	-586,5	-949,1	362,6	38,2	-0,40
2005	143801,0	-564,4	-846,5	282,1	33,3	-0,39
2010	142833,5	31,9	-239,6	271,5	113,3	0,02
2015 <sup>1</sup>	146267,3	277,4	32,0	245,4	+ 765,6	0,19
2020	146748,6	-577,6	-702,1	124,5	17,7	-0,39
2022	146980,1	809,1	780,2	61,9	+ 7,9	0,55
2023	146447,4	-532,7	-503,8	28,9	5,7	-0,36

Источник / Source: Росстат. Демография // URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>; 6, 7 графы – расчет авторов / Rosstat. Demography // URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>; Columns 6, 7 – authors' calculations.

<sup>1</sup> Данные за 2015 г. и последующие годы приведены с учетом численности населения новых территорий.

ется озабоченность по поводу медлительности и несистемности принимаемых мер наведения порядка [9, 10, 11].

В этой связи следует рассмотреть, действительно ли увеличились потоки международной миграции в Россию (табл. 2).

Если судить по данным Росстата о миграционных приростах, ничего экстраординарного в этой сфере не происходит, что подтверждает и анализ других специалистов.

Заметные скачки приведенных количественных значений приростов (табл. 2) объясняются острой и быстрой реакцией мигрантов на динамику ситуации в России, а также изменениями в системе регистрационного учета их прибытия

– выбытия. В связи с этим показатель 2021 г. оказался завышен против реальности, а 2022 г. – занижен<sup>6</sup>. Не зная этого, неспециалисты могут охарактеризовать 2021 г. как период огромного притока мигрантов. Кроме того, масштабы миграции иногда оценивают по потокам прибытия, тогда как важно сальдо – сколько человек остается в стране.

Однако вывод, вытекающий из визуального анализа показателей Росстата об относительной стабильности потоков международной миграции, нельзя считать безоговорочным.

<sup>6</sup> Так, И.А. Ефремов пишет: «...по итогам 2022 г. ситуацию в России с регистрируемой в качестве долгосрочной международной миграцией можно охарактеризовать как относительно стабильную. Ее общие показатели незначительно отличаются от показателей ... последних допандемийных лет» [12].

Динамика миграционного прироста в Россию, тыс. чел / Dynamics of migration growth to Russia, thousand people

Показатели / Indicators	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Миграционный прирост	295,9	270,0	245,4	262,0	211,8	124,9	285,1	124,5	429,9	61,9
в % к предыдущему году	100,0	91,2	90,9	106,8	80,8	59,0	228,3	43,7	341,3	14,4

Источник / Source: Социально-экономическое положение России январь-июнь 2023 года. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2023: 303 с., расчет авторов / The socio-economic situation in Russia January-June 2023. M.: Federal State Statistics Service, 2023: p. 303, authors' calculations.

Во-первых, данные Росстата недостаточно полны и достоверны: методология статистического миграционного учета не соответствует реалиям и современным возможностям и меняется медленно, получаемые фактические данные по целому ряду направлений и показателей учета имеют видимые погрешности, содержат мало аналитики.

Как признают известные эксперты, например, О.С. Чудиновских, качество статистического учета миграции в России не представляется адекватным, поскольку отстает от мирового уровня в технологии сбора первичной информации, низок коэффициент использования имеющегося информационного потенциала: «выводы из ошибок прошлого не делаются... На охват мигрантов текущим учетом отрицательно влияют традиционное отсутствие декларирования выбытий, необязательность постановки на регистрационный учет лиц, ставших гражданами РФ», и др. [13]. Не оптимизированы отдельные виды статистики – трудовой, образовательной миграции, ее социальное направление, учет преступности. Поэтому давно назрела необходимость реформирования статистики миграции, первым этапом которого стал принятый в 2020 г. закон о создании единого регистра населения РФ, а вторым – законодательно введенные с 01.01.2024 г. новые правила регистрационного учета внешних мигрантов.

Во-вторых, учет различных сторон международной, в т.ч. трудовой миграции осуществляет не только Росстат, но и ряд других ведомств – МИД, ФСБ, ПФР, Минпрос, Минздрав, ФТС, Минфин. Проблема в том, что их данные часто не корреспондируют друг с другом, необходимое межведомственное взаимодействие недостаточно отлажено, а специализированного органа управления сложнейшим комплексом вопросов миграции в России нет. Представляется, что этот пробел следует восполнить.

Главным производителем административной статистики миграции, охватывающей регистрацию – аналог прописки иностранных граждан, является МВД России. Его данные подтверждают ранее сделанный вывод: резкого прироста числа

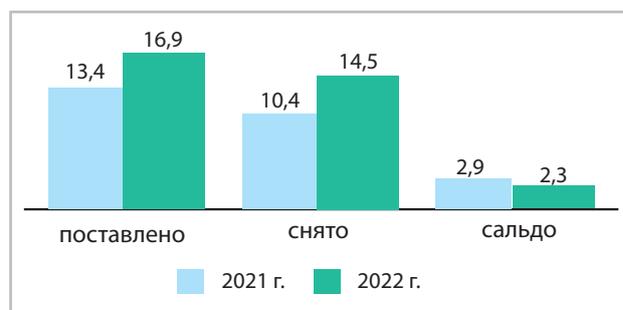


Рис. 2 / Fig. 2. Данные о поставленных и снятых с миграционного учета, млн чел. / Data on those added and removed from migration registration, million people.

Источник / Source: данные МВД: Статистические сведения по миграционной ситуации / Ministry of Internal Affairs data: Statistical information on the migration situation. URL: <https://kurl.ru/NJKiw>.

внешних мигрантов в России в последние годы не происходит: в 2021 и 2022 гг. количество иностранцев, поставленных на учет, было, соответственно, 13,4 млн и 16,9 млн человек (рис. 2)<sup>7</sup>.

Однако организация учета иностранных граждан и лиц без гражданства, с разными основаниями и сроками пребывания / проживания в стране не исключает и повторный счет, и неявки на регистрацию, что искажает реальную картину.

В-третьих, большим вопросом остается нелегальная и незаконная миграция. Первая – это в основном превышение установленных законом сроков пребывания в России, вторая – несоблюдение внешними мигрантами установленного законом порядка осуществления трудовой деятельности (например, работа без разрешительных документов). Масштабы обоих видов нарушений точно не известны, но, по разным оценкам, варьируются от 3 до 15 млн человек в год, повышая фактическую численность внешних трудовых мигрантов. Если десять лет назад 21% находившихся в стране иностранцев превышали срок законного пребывания в стране и, согласно данным ГИСМУ<sup>8</sup>, могли работать нелегально, соответственно, не платя налоги [14], то в 2022 г. МВД зарегистриро-

<sup>7</sup> В соответствии с принятым ведомственным подходом, в данном случае речь идет о фиксации количества фактов постановки на миграционный учет и снятия с него иностранных граждан и лиц без гражданства.

<sup>8</sup> Федеральный закон от 18.07.2006 № 109-ФЗ (ред. от 31.07.2023) «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 26.10.2023) // URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_61569/?ysclid=lq8coy5yzz958048243](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61569/?ysclid=lq8coy5yzz958048243).

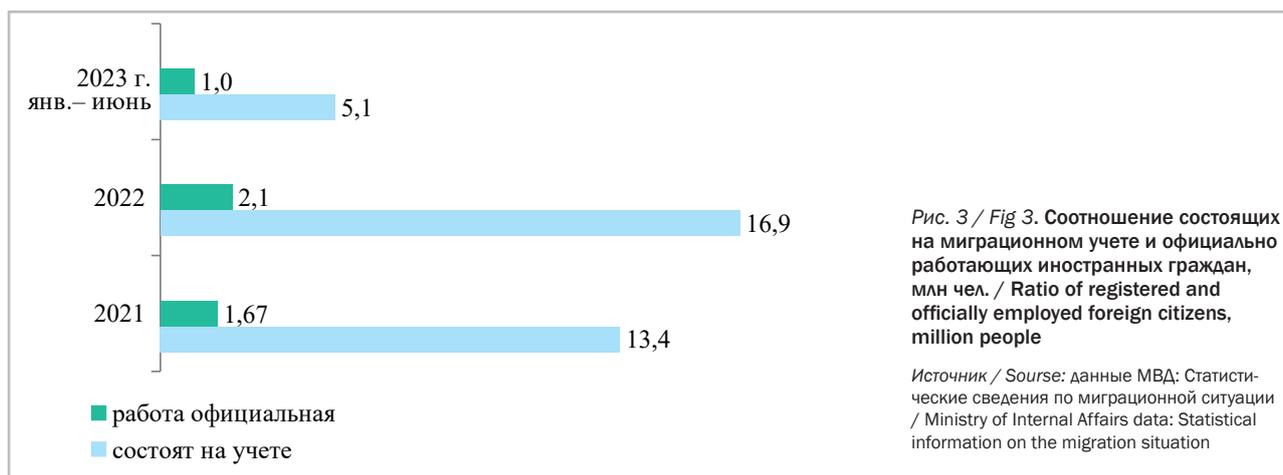


Таблица 3 / Table 3

Динамика численности и доли внешних мигрантов, прибывших в РФ на работу, среди поставленных на миграционный учет / Dynamics of the number and share of external migrants who arrived in Russia to work, among those registered with migration authorities

Годы / Years	Поставлено на миграционный учет, млн чел. / Registered for migration, million people	в т.ч. по цели въезда – работа /incl. by purpose of entry – work	
		млн чел. / million people	%
2016	14,3	4,3	30,1
2017	15,7	4,9	30,9
2018	17,8	5,0	28,1
2019	19,5	5,5	28,2
2020	9,8	2,4	24,5
2021	13,4	9,5	70,9
2022	16,9	11,8	70,4
2023, 1 п/г	5,1	3,5	68,6

Источник / Source: данные МВД: Статистические сведения по миграционной ситуации / Ministry of Internal Affairs data: Statistical information on the migration situation. // URL: <https://kurl.ru/NJKiw>; расчет авторов.

вало прирост нелегальной миграции на 17% по сравнению с 2021 г., о чем сообщил глава ведомства.

Согласно информации МВД, в последние 7–8 лет численность и доля внешних мигрантов, заявивших работу в качестве основания приезда в Россию, менялась более существенно, чем число прошедших регистрационный учет (табл. 3). Как видно из таблицы базовая численность поставленных на учет внешних мигрантов (с максимумом в 2018–2019 гг. и минимумом в пандемийном 2020 г.) не стремится к росту, однако в последние 3 года значительно выросла доля (с 30% в допандемийный период до 70% в 2023 г.) и увеличились численность иностранцев, заявляющих работу в качестве цели приезда. Из них легально работали, согласно уведомлениям работодателей о заключении трудовых договоров, не более 17,6% (2021–2022 гг.) – 28,8% (1 полугодие 2023 г.) (рис. 3).

О занятости остальных зарегистрированных (порядка 70–80%) внешних мигрантах информации нет, т.е. они также могли работать. Часть законно – как граждане стран, для которых не нужно оформлять разрешения, или уже как граждане РФ, получив российский паспорт. Многие (включая часть прибывших в РФ по другим заявленным основаниям), – нелегально или незаконно, поскольку нередки случаи, когда целью въезда в миграционной карте указывается «частная» или «туризм», а фактически – работа по найму.

Таким образом, перед властью РФ стоит сложнейшая задача – сделать видимой, учитываемой и приносящей доход обществу неофициальную занятость значительной части иностранных мигрантов.

Справедливости ради стоит отметить, что неформальная занятость россиян тоже высока – потери бюджетной системы из-за неформальной занятости составляют около 3 трлн руб. ежегодно (примерно 3% ВВП), потери социальных фондов – 2,3 трлн руб. [15, с. 220], согласно исследованию РАНХиГС, в первом полугодии 2023 г. в теневом секторе было занято 21,9% работающих<sup>9</sup>. Следовательно, проблема неформальной занятости выходит далеко за рамки мигрантской повестки, она шире и глубже.

Констатируя относительную стабильность потоков внешних трудовых мигрантов, следует признать, что масштабы их существенны, но соответствуют ли они потребностям экономики России? Каков их вклад в обеспечение занятости? По этому вопросу также нет полной определенности. По данным МВД, этот вклад составляет не более 7% занятых в экономике. А.А. Гребенюк, ссылаясь на официальные данные, называет цифру 5,9%, а по его собственным расчетам – она не менее 10–12

<sup>9</sup> Каждый пятый россиянин работает неофициально // URL: <https://kurl.ru/YFsnh>.

Заявленная потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест на 31.10 2023 г. / The need of organizations for workers to fill vacant jobs as of October 31, 2023

По обследованным видам деятельности / For surveyed types of activities	Списочная численность работников, всего, млн чел. / Listed number of employees, total, million people	Потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест, млн чел. / Demand for workers to fill vacant jobs, million people	Уд. вес потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест в общем числе рабочих мест, % / Share of the need for workers to fill vacant jobs in the total number of jobs, %
Всего специалистов	26,5	1,5	5,4

Источник / Source: Итоги выборочного обследования рабочей силы / Results of the Labor Force Sample Survey // URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>.



% [16, с. 511], есть и другие оценки. Наши расчеты показывают, что в 2022 г. доля мигрантов, объявивших работу целью приезда в РФ, составила не более 1/6 занятых, а фактически и легально работающих – всего 2,9%, тогда как остальные могут быть вкладом нелегальной миграции (рис. 4). Но реалии, скорее всего, ближе к середине.

В сложившейся сегодня ситуации, как никогда ранее, требуются уточнение масштабов трудовой миграции и управление ее потоками. С одной стороны, это обусловлено целым рядом новых факторов сокращения трудовых ресурсов и экономически активного населения: большой смертностью от пандемии (более 835 тыс. чел.), выбытием с рынка труда вследствие мобилизации и добровольного набора в армию по контракту свыше 700 тыс. чел., релокацией в связи с началом СВО, по разным оценкам, от 420 до 600–700 тыс. чел., сокращением численности пенсионеров – почти вдвое большим, чем ожидалось до пенсионной реформы [17], оттоком работающих пенсионеров из сферы занятости вследствие отсутствия индексации пенсий (с 2016 г. их число сократилось с 15,3 млн до 7,9 млн чел.)<sup>10</sup> и др. И если до пандемии численность трудовых ресурсов в балансе РФ прогнозировалась с ростом (90,4 млн чел. на 2023 г.), а после пандемии – 89 млн чел., то сегодня этот показатель составляет, по нашим расчетам, 87–87,5 млн чел.

С другой стороны, вопреки западным прогнозам о коллапсе российской экономики, она выстояла и развивается, растет численность занято-

го населения (с 65,1 млн чел в 2000 г. до 73,8 млн чел. в первом полугодии 2023 г.<sup>11</sup>) с соответствующим сокращением безработицы. Однако для того, чтобы количественный и структурный дефицит кадров не стал тормозом развития страны, необходимо эффективно использовать иностранную миграцию – один из немногих источников пополнения трудовых ресурсов и способов обеспечения растущего неудовлетворенного спроса работодателей наряду с бережливым производством и подготовкой специалистов по самым важным, востребованным профессиям.

Теоретически массовому использованию труда внешних трудовых мигрантов есть альтернатива – повышение производительности труда [16, с. 511]. Однако пандемия, санкционный режим и ведение СВО не позволяют России сегодня в полной мере реализовать варианты такой модели развития. Поэтому (при сохранении задачи повышения производительности труда) кроме привлечения иностранной рабочей силы, которая является экстенсивным источником пополнения трудовых ресурсов и смягчения дефицита кадров, необходимо расширять сегмент экономически активного населения (молодежи, пенсионеров, членов домохозяйств и др.) [19].

Однако государственные органы и работодатели не располагают обоснованными прогнозами потребности экономики в дополнительной рабочей силе – ни отечественной, ни иностранной. Росстат 1 раз в 2 года проводит выборочные обследования потребности организаций в работ-

<sup>10</sup> Число работающих пенсионеров с 2015 г. сократилось почти в два раза // URL: <https://kurl.ru/EMVTg>.

<sup>11</sup> Занятость в России в 2023 г. Статистика по регионам // URL: <https://svspb.net/rossija/zanjatost.php>.

никах для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам. Итоговые результаты такого обследования по состоянию на 31 октября 2023 г. (табл. 4) показали, что заявленная потребность составляет всего 5,4% общего числа рабочих мест, или 1,5 млн чел.

Заявленная же работодателями в августе 2023 г. в органы занятости населения потребность в рабочей силе равнялась 1,8 млн человек. А на портале «Работа России» эта потребность, определяемая по числу вакантных рабочих мест, с весны 2022 г. колеблется вокруг цифры 2,4 млн, т.е. еще на треть выше. Информация коммерческих центров рекрутмента по многим профессиональным направлениям говорит о происходящем сейчас росте потребности в разы<sup>12</sup>, что не фиксируется ни официальной статистикой, ни всероссийскими опросами. К сожалению, при всей количественной неопределенности данного показателя, в его составе не выделяется доля мигрантов. Минтруд РФ предлагает методическое обеспечение прогнозирования общей потребности<sup>13</sup>, но, по нашим сведениям, оно если и используется, то на региональном уровне, а не в целом по стране. В итоге – проблема обоснования потребности не решается ни в целом, ни тем более применительно к труду внешних мигрантов.

Отдельный вопрос – о структуре занятости внешних трудовых мигрантов и ее регулировании. В исследованиях Е.В. Тюрюкановой [20], В.И. Мукомеля [4], А.А. Панкратьева [21] и др. специалистов уделено серьезное внимание развенчанию распространенного в России мифа о том, что труд мигрантов составляет конкуренцию российским работникам ввиду его демпинговой дешевизны. Они обратили внимание, что для России характерно пассивное, неселективное использование сложившихся потоков миграции, когда страна принимает у себя главным образом узко специализированную или малоквалифицированную рабочую силу с низкой конкурентоспособностью и готовностью занять рабочие места с невысокой оплатой и ухудшенными условиями труда. Проведенный еще в 2018 г. в Воронежской области опрос 238 работодателей 15 отраслей и видов деятельности под руководством О.А. Колесниковой это подтвердил: часто используют неквалифицированных иностранных рабочих 40% опрошенных, рабочих квалифицированных – лишь 12%, а спе-

циалистов с высшим образованием – только 2%. Пресловутая дешевизна труда мигрантов стоит на 4 месте в рейтинге привлекательности – после трудовых качеств мигрантов и недостатка соответствующих работников на рынке предложения.

С тех пор мало что изменилось. Так, органами МВД стали выдаваться и фиксироваться в статистике разрешения на использование труда высококвалифицированных и квалифицированных иностранных специалистов, но число их очень невелико (41,6 тыс. чел. в 2022 г.) и не растет (53, 5 тыс. чел. в 2021 г., 19,9 тыс. чел. в I полугодии 2023 г.)<sup>14</sup>. Тем самым иностранная миграция способствует консервации устаревшей структуры российского рынка труда, медленно меняющегося применительно к требованиям НТР. Малоквалифицированный труд мигрантов по-прежнему экономически востребован – в строительном секторе, ЖКХ, сельском хозяйстве, секторе услуг и др. сферах экономики России, испытывающих недостаток рабочей силы. При этом в качестве защитной меры на работу с иностранцами миграционным законодательством накладываются ограничения – например, предельные доли их использования, дифференцированные по сферам деятельности<sup>15</sup>, запреты на прием иностранцев по профессиям, не указанным в разрешительных документах, разрешения работать только в пределах региона, где им выдан патент, и др.

Говоря о плюсах привлечения иностранных мигрантов в экономику России, следует иметь в виду не только их трудовой, но и финансовый вклад. Его источники – это: а) оплата патентов на право работать (в печати сообщалось, что за 11 месяцев 2020 г. внешние трудовые мигранты перечислили в бюджеты регионов в виде платы за патенты 43,5 млрд рублей; только бюджет Москвы за 2015–2022 гг. получил таких платежей около 145 млрд рублей, или около 2% поступлений НДФЛ<sup>16</sup>); б) налог на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа (в 2022 г. размер ежемесячного авансового платежа колебался в пределах от 2376 руб. в Чечне и Магаданской области до 10 690 руб. в Якутии; в Москве – 5900 руб.<sup>17</sup>). К сожалению, состояние

<sup>14</sup> Сводка основных показателей деятельности по миграционной ситуации в Российской Федерации за соответствующие периоды.

<sup>15</sup> Постановление Правительства РФ от 03.10.2022 № 1751 «Об установлении на 2023 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности» // URL: <https://kurl.ru/HOCmw>.

<sup>16</sup> В МВД назвали вклад работающих по патентам иностранцев в бюджет за 2020 год // URL: <https://kurl.ru/fKBhX>.

<sup>17</sup> Патент для иностранных граждан в 2023 году: сколько стоит, таблица по регионам России // URL: <https://www.glavbukh.ru/art/389006-patent-dlya-inostrannyh-grajdan-v-2023-godu-skolko-stoit-tablitsa-po-regionam-rossii>

<sup>12</sup> Например, hh Статистика: сервис открытой аналитики рынка труда // URL: <https://stats.hh.ru>; SuperJob рассказал об итогах полугодия на рынке труда // URL: <https://kurl.ru/RcXMD>.

<sup>13</sup> Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу // URL: <https://kurl.ru/OdisQ>.

статистики не позволяет привести по этому вопросу, как и по другим аспектам миграционной повестки, более системную информацию.

В последние несколько лет в мигрантской проблематике появился новый тревожный аспект, касающийся не столько экономических проблем, незаконного приобретения российского гражданства, заключения фиктивных браков и сдачи липовых экзаменов на знание русского языка, сколько роста преступности (на 10% в 2022 г.), участившихся случаев формирования национальных анклавов, угрожающего поведения в отношении местного населения, агрессивного неприятия российских ценностей и т.п.<sup>18, 19</sup> при бездействии региональных и местных властей.

И специалисты, и гражданское общество понимают, что необходима реформа миграционного законодательства. Она практически начала проводиться: упомянутый выше и уже реализуемый перечень поручений президента направлен на смягчение наиболее острых, первоочередных проблем в этой сфере, а в Госдуму направлен проект нового федерального закона<sup>20</sup>, активно обсуждаемый в печати. Можно рассчитывать, что эти меры позволят усовершенствовать миграционный учет, причем с использованием современных цифровых методов, сблизить статистику различных причастных к нему ведомств, сделать более реальными оценки официально регистрируемой внешней трудовой миграции и существенно сократить ее нелегальные / незаконные формы.

### ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Проведенное исследование позволяет системно обосновать экономическую необходимость и демографическую безальтернативность дальнейшего привлечения внешней трудовой миграции на рынок труда России на основе выявленной совокупности аргументов. Основным из них, как показано нами, является усиливающаяся нехватка рабочей силы в условиях сокращения трудовых ресурсов, при отсутствии надежных источников их пополнения.

Но нельзя игнорировать и контрдоводы. Самый главный среди которых связан с усилением различных форм неправового поведения внеш-

них мигрантов, в крайнем варианте – вытеснения русской культуры, образа жизни и даже самого местного населения. Этот вопрос выходит за рамки трудовой миграции, он требует комплексного решения и изменения миграционной политики в целом. Полагаем, что назрела необходимость создания с учетом имеющегося опыта специального органа, который бы занимался вопросами миграции, по аналогии с ранее существовавшей Федеральной миграционной службой.

С этим отчасти связан и второй серьезный контраргумент – неэквивалентная квалификационная структура потоков эмиграции и иммиграции, с преобладанием среди первых квалифицированного труда, а среди вторых – неквалифицированного. Но в условиях современной НТР нашей стране надо адаптироваться к новому, цифровому технико-технологическому укладу, а не поддерживать устаревшие индустриальный и постиндустриальный уклады по-прежнему неселективной миграционной политикой. Считаем, что надо переходить к селекции потоков внешних трудовых мигрантов не только по критериям знания русского языка и культуры, но и по профессиональным: ограничивать масштабы приема работников низкоквалифицированного труда и создавать льготные условия для современной квалифицированной элиты.

Но такое регулирование опирается в методически нерешенную проблему прогнозирования потребности страны и ее регионов в иностранной рабочей силе. Причем сама постановка вопроса о необходимости такого прогнозирования не нова. Новизна предлагаемого подхода состоит в том, что ситуация требует разработки методического обеспечения для выделения в таких прогнозах разных квалификационных групп внешних трудовых мигрантов, а также вариантов группировок (классификаций) – применительно к разным условиям труда и его оплаты.

Как показало настоящее исследование, сейчас проблемы внешней трудовой миграции в России во многом решаются в условиях количественной и качественной неопределенности относительно ее масштабов, форм, структуры и т.п. Поэтому считаем, что прогнозированию потребности во внешних трудовых мигрантах следовало бы предпослать всероссийское комплексное исследование проблем иностранной трудовой миграции, с выявлением мнений работодателей, самих мигрантов, работников административных структур и др. Такое исследование должно снизить или полностью устранить отмеченную

<sup>18</sup> Представители Генпрокуратуры рассказали о росте преступности среди мигрантов. // URL: [https://dzen.ru/a/ZEHpAAVoDBX7\\_83G](https://dzen.ru/a/ZEHpAAVoDBX7_83G).

<sup>19</sup> Придется действовать жестко: в России решили покончить с нелегальной миграцией // URL: <https://kurl.ru/VLcKa>.

<sup>20</sup> Проект Федерального закона «Об условиях въезда (выезда) и пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства» (подготовлен МВД России 08.07.2021) // URL: <https://base.garant.ru/56883645/?ysclid=lq8fx84w4q935270922#friends>.

неопределенность, охватывая и вопросы миграционной привлекательности различных регионов России с целью ее выравнивания. Поскольку напряженность миграционной проблематики во многом связана с избыточным сосредоточением иностранцев преимущественно в нескольких регионах страны, это надо менять, усиливая миграционную привлекательность и других территорий.

Известно, что напряженность миграционной проблематики во многом связана с избыточным сосредоточением иностранцев преимущественно в нескольких регионах страны, и это надо менять, усиливая миграционную привлекательность и других территорий. Не в последнюю очередь – повышением оплаты труда по профессиям неудовлетворенного спроса, «исторически» замещаемых иностранными работниками. Отчасти это может вызвать отклик незанятой отечественной рабочей силы. А чтобы изменить структуру трудовой миграции, имеет смысл использовать известный опыт целевой подготовки необходимых нам иностранных работников в специализированных центрах – как в России, так и странах выезда мигрантов.

Еще один важный вопрос, который надо решить параллельно с реформированием миграционного законодательства, – определение вклада трудовой миграции в социально-экономическое развитие РФ и отдельных территорий. Прежде

всего, речь идет о методическом обеспечении такой оценки, а затем – о ее проведении с использованием адекватной методики. Заметим, что в научной литературе, в диссертационных исследованиях соответствующие вопросы не только ставятся, но предлагаются апробированные методические разработки и научно-методические подходы к решению целого ряда актуальных проблем современной экономики<sup>21</sup>. Считаем, что в качестве системной научно-практической базы информационно-аналитической функции Экспертного совета при Правительстве Российской Федерации имеет смысл организовать подготовку регулярного дайджеста о результатах современных научных исследований по вопросам достижения национальных целей развития, реализации национальных проектов, государственных программ и инициатив (с периодичностью по полугодиям).

Полагаем, что рассмотренное состояние миграционной проблематики требует безотлагательного и системного регулирования на всех уровнях, дабы иностранная миграция из необходимого и контролируемого источника развития отечественной экономики не превратилась в разрушительный фактор на пути достижения целей, стоящих сегодня перед Россией.

<sup>21</sup> Например, в упомянутой монографии Рязанцева С.В. [6], в работах О.А. Колесниковой [23, 24], в диссертации А.А. Панкратьева [21], в его специальной работе [25] и др.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Колесникова О.А. Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, тренды, меры преодоления / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова, И.В. Околелых // *Социально-трудовые исследования*. 2023;(4):179–189.
2. Чудиновских О.С. О новых технологиях и статистике миграции в России / О.С. Чудиновских, Е.В. Донец // *Вопросы статистики*. 2018;25(5):11–26.
3. Мкртчян Н.В. Трудовая миграция в России: международный и внутренний аспект / Н.В. Мкртчян, Ю.Ф. Флоринская // *Журнал Новой экономической ассоциации*. 2018;1(37):186–193.
4. Мукомель В.И. Мигранты на рынке труда: профили, продолжительность и оплата труда, неформальная и незаконная занятость // *Адаптация и интеграция мигрантов в России: вызовы, реалии, индикаторы: [монография]* / В.И. Мукомель, К.С. Григорьева, Г.А. Монусова [и др.]. М.: ФНИСЦ РАН, 2022:162–185.
5. Метелев С.Е. Международная трудовая миграция и нелегальная миграция в России: [монография] / С.Е. Метелев. М: ЮНИТИ-ДАНА, 2017: 175 с.
6. Рязанцев С.В. Вклад трудовой миграции в экономику России: методы оценки и результаты / С.В. Рязанцев // *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*. 2016;2(22):16–28.
7. Воробьева О.Д. Миграционная политика России: история и современность / О.Д. Воробьева, Л.Л. Рыбаковский, О.Л. Рыбаковский. М.: Экон-Информ, 2016: 192 с.
8. Смолин М. Россия для граждан или для мигрантов? Новая Концепция вызвала еще больше вопросов / М. Смолин // URL: <https://kurl.ru/XEgHW>
9. Корсаков К.В. Внешняя трудовая миграция в современной России: социально-правовой и криминологический контексты // *Народонаселение*. 2023;26(4):63–74.
10. Корсаков К.В., Серова А.В. Национальная политика России по регулированию отношений в сфере внешней трудовой миграции // *Дискурс-Пи*. 2023;20(2):106–126.
11. Красинец Е.С. Иностранная рабочая сила на российском рынке труда: проблемы и решения // *Народонаселение*. 2020;23(1):104–118.
12. Ефремов И.А. Предварительные итоги международной Миграции населения в России в 2022 году / И.А. Ефремов // *Экономическое развитие России*. 2023;6(30):64–66.
13. Чудиновских О. О состоянии статистики миграции в России / О. Чудиновских // URL: <https://kurl.ru/KgTMS>.
14. Егорова Е. Нелегальная миграция в России / Е. Егорова // URL: <https://kurl.ru/CIHoJ>.

15. Куницына Н.Н. Масштабы занятости в неформальном секторе экономики: парадоксы измерения / Н.Н. Куницына, Е.И. Дюдикова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2023; 3: 217–238.
16. Гребенюк А.А. Потребность российской экономики в иностранных трудовых ресурсах в условиях внедрения новых технологий // Экономика региона. 2020;16(2):507–521.
17. Колесникова О.А. Проблемы трудовых ресурсов: дефицит, сдвиги в структуре, парадоксы старения / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова, И.В. Околедых // Социально-трудовые исследования. 2022;47(2):142–153.
18. Кашепов А.В. Баланс трудовых ресурсов: история и методология прогнозирования / А.В. Кашепов // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022;9(1):83–90.
19. Костенко Я. Рабочая сила за полгода возросла на 300000 человек. / Я. Костенко // Ведомости. 2023; 04 августа. URL: <https://kurl.ru/wlcNC>.
20. Тюрюканова Е.В. О влиянии миграции на рынок труда. Россия будет все сильнее зависеть от труда мигрантов / Е.В. Тюрюканова. URL: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/74499710>
21. Панкратьев А.А. Внешняя трудовая миграция как фактор достижения сбалансированности рынка труда территории/ Диссертация ... кандидата экономических наук 08.00.05. Воронеж, 2020:237 с.
22. Буранкова М.А. Нелегальная трудовая миграция и экономическая безопасность России / М.А. Буранкова // URL: <https://kurl.ru/fFhSK>.
23. Колесникова О.А. Динамика и тенденции миграционных процессов в Воронежской области / О.А. Колесникова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление. Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений. Воронеж, 2023:112–116.
24. Колесникова О.А. Опыт государственного стимулирования внешней трудовой миграции в России как фактор повышения эффективности ее использования / О.А. Колесникова // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2020;3(34): 110–114.
25. Панкратьев А.А. Оценка эффективности привлечения и использования иностранной рабочей силы, вклада иностранных работников в социально-экономическое развитие Воронежской области в 2015 году / А.А. Панкратьев // Современные проблемы экономики и менеджмента: материалы международной научно-практической конференции. Воронеж, 2016:221–225.

## REFERENCES

1. Kolesnikova O.A., Maslova, I.V. Okolelykh Personnel deficit in the modern labor market of Russia: manifestations, causes, trends, measures to overcome. *Social and Labor Research*. 2023;(4):179-189. (In Russ.).
2. Chudinovskikh O.S., Donets E.V. On new technologies and migration statistics in Russia. *Voprosy Statistiki = Statistical Issues*. 2018;25(5):11-26. (In Russ.).
3. Mkrtychyan N.V., Florinskaya Y.F. Labor migration in Russia: international and domestic aspect. *Journal of the New Economic Association*. 2018;1(37):186-193. (In Russ.).
4. Mukomel V.I., Grigorieva K.S., Monusova G.A. Migrants in the labor market: Profiles, duration and remuneration of labor, informal and illegal employment // Adaptation and integration of migrants in Russia: Challenges, realities, indicators: [monograph]. M.: FNISZ RAN. 2022:162-185. (In Russ.).
5. Metelev S.E. International labor migration and illegal migration in Russia: [monograph]. M: UNITI-DANA. 2017. p. 175. (In Russ.).
6. Ryazantsev, S.V. The contribution of labor migration to the Russian economy: methods of assessment and results. *Humanities. Vestnik Finansovogo Universitet*. 2016;2(22):16-28. (In Russ.).
7. Vorobyeva, O.D., Rybakovsky L.L., Rybakovsky O.L. Migration policy of Russia: history and modernity. Moscow: Econ- Inform. 2016. p. 192. (In Russ.).
8. Smolin M. Russia for citizens or for migrants? The new Concept has raised even more questions. URL: <https://kurl.ru/XEgHW>.
9. Korsakov K.V. External labor migration in modern Russia: socio-legal and criminological contexts. *Narodonaselenie = Population*. 2023;26(4):63-74. (In Russ.).
10. Korsakov K.V., Serova A.V. National policy of Russia on the regulation of relations in the sphere of external labor migration. *Discourse-Pi*. 2023;20(2):106-126. (In Russ.).
11. Krasinets E.S. Foreign labor force in the Russian labor market: problems and solutions. *Narodonaselenie = Population*. 2020;23(1):104-118. (In Russ.).
12. Efremov I.A. Preliminary results of the international Migration of population in Russia in 2022. *Economic Development of Russia*. 2023;6(30):64-66. (In Russ.).
13. Chudinovskikh O. On the state of migration statistics in Russia. URL: <https://kurl.ru/KgTMS>.
14. Egorova E. Illegal migration in Russia. URL: <https://kurl.ru/CIHoJ>.
15. Kunitsyna N. N. The scale of employment in the informal sector of the economy: paradoxes of measurement / N. N. Kunitsyna, E. I. Dyudikova // Monitoring public opinion: economic and social changes. 2023; 3: 217–238.
16. Grebenyuk, A.A. The need of the Russian economy in foreign labor resources in the conditions of new technologies introduction. *Regional Economics*. 2020;16(2):507-521. (In Russ.).
17. Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V. Problems of labor resources: deficit, shifts in the structure, paradoxes of aging. *Social and Labor Research*. 2022;47(2):142-153. (In Russ.).
18. Kashepov A.V. Balance of labor resources: history and methodology of forecasting. *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*. 2022;9(1):83-90. (In Russ.).
19. Kostenko Ya. The labor force for half a year increased by 300000 people. *Vedomosti*. 2023; August 04. URL: <https://kurl.ru/wlcNC>.
20. Tyuryukanova E.V. On the impact of migration on the labor market. Russia will be more and more dependent on migrant labor. URL: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/74499710>.
21. Pankratyev, A.A. External labor migration as a factor in achieving a balanced labor market of the territory / Dissertation ... candidate of economic sciences 08.00.05. Voronezh. 2020. p. 237. (In Russ.).
22. Burankova, M.A. Illegal labor migration and economic security of Russia. URL: <https://kurl.ru/fFhSK>.
23. Kolesnikova O.A. Dynamics and trends of migration processes in the Voronezh region. Innovation dominants of social and labor sphere: economics and management. Materials of the annual international scientific-practical conference on the problems of social and labor relations. Voronezh. 2023. p. 112-116. (In Russ.).
24. Kolesnikova O.A. Experience of state stimulation of external labor migration in Russia as a factor of increasing the efficiency of its use. *Bulletin of the Voronezh Institute of High Technologies*. 2020;3(34):110-114. (In Russ.).
25. Pankratyev A.A. Assessment of the efficiency of attracting and using foreign labor force, the contribution of foreign workers to the socio-economic development of the Voronezh region in 2015. Modern problems of economics and management: proceedings of the international scientific and practical conference. Voronezh. 2016. p. 221-225. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Ольга Андреевна Колесникова** – доктор экономических наук, профессор, заслуженный работник социальной защиты населения РФ, профессор Воронежского государственного университета и Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Россия  
**Ol'ga A. Kolesnikova** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Worker of Social Protection of the Population of the Russian Federation; Professor, Voronezh State University, Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-0044-1530>  
 oakolesnikova@mail.ru



**Елена Валерьевна Маслова** – доктор экономических наук, профессор Воронежского института экономики и социального управления и Института социального образования, доцент Воронежского государственного университета, Воронеж, Россия  
**Elena V. Maslova** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Voronezh Institute of Economics and Social Management, Institute of Social Education; Associate Professor, Voronezh State University, Voronezh, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-0774-9252>  
 evmas@yandex.ru



**Ирина Викторовна Околелых** – кандидат экономических наук, доцент, эксперт Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Россия  
**Irina V. Okolelykh** – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, expert of the Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-9739-0505>  
 irokol@yandex.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

**Колесникова О.А.** – постановка проблемы, научное руководство исследованием, определение цели и задач исследования, разработка концепции и методологии статьи, обоснование теоретико-методологических положений, формирование выводов исследования.

**Маслова Е.В.** – подготовка общей концепции исследования, анализ научной литературы, содержательный анализ эмпирических и статистических данных, обоснование теоретико-методологических положений, формирование выводов исследования.

**Околелых И.В.** – подготовка общей концепции исследования, обоснование теоретико-методологических положений, конкретизация методов исследования, обзор исследований и публикаций, интерпретация статистических и эмпирических данных, табличное и графическое представление данных, формулирование выводов исследования.

## AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

**Kolesnikova O.A.** – problem statement, scientific management of the study, definition of the purpose and objectives of the study, development of the concept and methodology of the article, substantiation of theoretical and methodological provisions, formation of conclusions of the study.

**Maslova E.V.** – preparation of a general research concept, analysis of scientific literature, meaningful analysis of empirical and statistical data, substantiation of theoretical and methodological provisions, formation of research conclusions.

**Okolelykh I.V.** – preparation of a general research concept, substantiation of theoretical and methodological provisions, specification of research methods, review of research and publications, interpretation of statistical and empirical data, tabular and graphical representation of data, formulation of research conclusions.

*Статья поступила в редакцию 17.12.2023; после рецензирования 19.01.2024, принята к публикации 23.01.2024.  
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 17.12.2023; revised on 19.01.2024 and accepted for publication on 23.01.2024. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-4-122-130

УДК 331.45

JEL J81; J28

# ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ. АНАЛИЗ РАБОТЫ ОРГАНОВ ПО ТРУДУ ЗА 2022 ГОД

**А.В. Поляков**

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Актуальность** работы обусловлена необходимостью повышения эффективного государственного управления охраной труда на региональном уровне. **Объект** исследования – деятельность органов исполнительной власти по труду субъектов Российской Федерации по осуществлению государственного управления охраной труда. **Цель** работы – сравнение эффективности реализации органами исполнительной власти по труду своих полномочий и качества программного документа по улучшению условий и охраны труда. **Методы** проведения работы – анализ данных, синтез, сопоставления, индукция и дедукция. **Результаты** работы – проведенная оценка и анализ позволил выявить проблемные места в деятельности органов исполнительной власти по труду субъектов Российской Федерации по осуществлению государственного управления охраной труда (отсутствие экспертов по проведению государственной экспертизы труда; низкий уровень работы по содействию внедрения на предприятиях субъекта передовых моделей управления охраной труда в организациях и др.).

**Ключевые слова:** охрана труда; рейтинг; оценка деятельности; органы исполнительной власти по труду; государственное управление охраной труда.

**Для цитирования:** Поляков А.В. Государственное управление охраной труда на региональном уровне. Анализ работы органов по труду за 2022 год. *Социально-трудовые исследования*. 2024;54(1):122-130. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-122-130.

## ORIGINAL PAPER

# STATE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT AT THE REGIONAL LEVEL. ANALYSIS OF THE WORK OF LABOR AUTHORITIES FOR 2022

**A.V. Polyakov**

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The relevance** of the study is due to the need to improve effective state management of occupational safety and health at the regional level. **The object** of the study is the activities of executive labor authorities of the subjects of the Russian Federation in the implementation of state occupational health and safety management. **The purpose** of the paper is to compare the effectiveness of the implementation by executive labor authorities of their powers and the quality of the program document to improve working conditions and safety. **Methods** of the research are data analysis, synthesis, comparisons, induction, and deduction. **The results** of the study: the assessment and analysis made it possible to identify problem areas in the activities of the executive labor authorities of the subjects of the Russian Federation in the implementation of state occupational health and safety management (lack of experts to conduct state labor examination; low level of work to promote the introduction of advanced occupational health and safety management models at the enterprises of the constituent entity etc.).

**Keywords:** occupational health and safety; rating; performance evaluation; executive labor authorities; state occupation health and safety management.

**For citation:** Polyakov A.V. State occupational health and safety management at the regional level. Analysis of the work of labor authorities for 2022. *Social and labor research*. 2024;54(1):122-130. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-122-130.

## ВВЕДЕНИЕ

Оценка деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации является одним из наиболее важных направлений государственного управления. Перечень показателей (критериев оценки) зависит от целей и задачи. Данный перечень может корректироваться как по мере совершенствования методик оценки, так и

при появлении на определенном этапе наиболее значимых аспектов деятельности органов исполнительной власти [1].

Большое значение в сфере государственного управления охраной труда на региональном уровне имеет разработка и реализация программных мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

С 2014 г. комплекс таких мероприятий в соответствии со ст. 179 Бюджетного кодекса РФ реализуется в форме государственной программы субъекта РФ; подпрограммы государственной программы субъекта РФ (далее – подпрограмма), основных мероприятий, мероприятий в составе основных мероприятий государственных программ и ведомственной целевой программы. С этого же года разработка программных документов осуществляется в соответствии с рекомендациями Минтруда России, оформленными в виде типовой программы. В рамках мониторинга разработки и хода реализации программных документов по улучшению условий и охраны в субъектах РФ проводится как сравнительный анализ хода их реализации по отдельным параметрам (статус программного документа, объемы и структура финансирования программных документов, оценка уровня достижения плановых значений целевых показателей, оценка уровня реализации программных мероприятий, оценка экономической эффективности реализации программных документов), так и комплексная оценка уровня успешности реализации программно-целевого метода регионального управления в области охраны труда [2].

Актуальность работы обусловлена необходимостью повышения эффективного государственного управления охраной труда на региональном уровне.

Гипотеза данной работы заключается в том, что эффективная реализация органами исполнительной власти по труду своих полномочий (по осуществлению государственного управления охраной труда) должна оказывать положительный эффект на экономику субъекта РФ.

Одним из механизмов проверки поставленной гипотезы является проведение сравнения эффективности реализации органами исполнительной власти по труду своих полномочий, т.е. построение рейтинга субъектов по показателям их деятельности (в рамках их полномочий), с экономической эффективностью программных мероприятий.

Цель работы – сравнение эффективности реализации органами исполнительной власти по труду своих полномочий и качества программного документа по улучшению условий и охраны труда.

#### МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ПО ТРУДУ В СФЕРЕ ГОСУПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Методика оценки деятельности органов исполнительной власти по труду субъектов РФ по осуществлению государственного управления охраной труда (далее – Методика), разработанная со-

трудниками ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, базируется на оценочной системе показателей 5 блоков, характеризующих деятельность органов по труду и позволяющих выявить наиболее проблемные участки их деятельности<sup>1</sup> (рис. 1):

- 1) Блок 1 «Реализация программно-целевого метода управления охраной труда на региональном уровне»;
- 2) Блок 2 «Координация проведения обучения по охране труда»;
- 3) Блок 3 «Государственная экспертиза условий труда»;
- 4) Блок 4 «Мониторинг условий и охраны труда»;
- 5) Блок 5 «Иные полномочия».

Вся информация по показателям и расчет по ним проводился согласно разработанной Методике в рамках НИР [3, 4]. Рейтинговый балл всех показателей рассчитывается в интервале от 1 до 100. Наивысший балл (100) присваивается субъекту РФ с наилучшим значением показателя, наименьший (1) – с наихудшим значением показателя (возможным или фактическим на период оценки).

Итоговый рейтинговый балл каждого блока рассчитывается как среднее арифметическое число баллов всех входящих в него показателей и (или) подблоков (за исключением Блока 1, где применяется геометрический подход). Итоговый рейтинговый балл рассчитывается как среднее геометрическое число показателей всех пяти блоков. Ранжирование субъектов РФ производится по убыванию итогового рейтингового балла.

#### РЕЙТИНГ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ ПО ТРУДУ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ

Оценка деятельности органов исполнительной власти по труду субъектов Российской Федерации по осуществлению государственного управления в области охраны труда за 2022 г. была проведена по 84 регионам (данные по Чеченской Республике были представлены не в полном объеме). Оценка показала, что количество итоговых набранных баллов варьируется от 19,6 до 77,1. Кроме того, 67 субъектов (или 79,8% от общего количества субъектов, представленных в рейтинге) набрали 50-70 баллов (рис. 2), а плотность распределения количества регионов в данном диапазоне баллов превышает плотность распределения по остальным 10-балльным интервалам в 4,9-39 раз. Разница

<sup>1</sup> Проведение мониторинговых исследований для разработки предложений по внедрению системы оценки работы органов исполнительной власти по труду субъектов российской федерации по осуществлению государственного управления охраной труда на региональном уровне и выявление лучших доступных практик в этой сфере: отчет о НИР / Всерос. науч. -исслед. ин-т труда; рук. Кузнецова Е. А.; исп. Михина Т.В. [и др.] – М., 2021. – 279 с. – Пер. № НИОКТР 121080400094-7

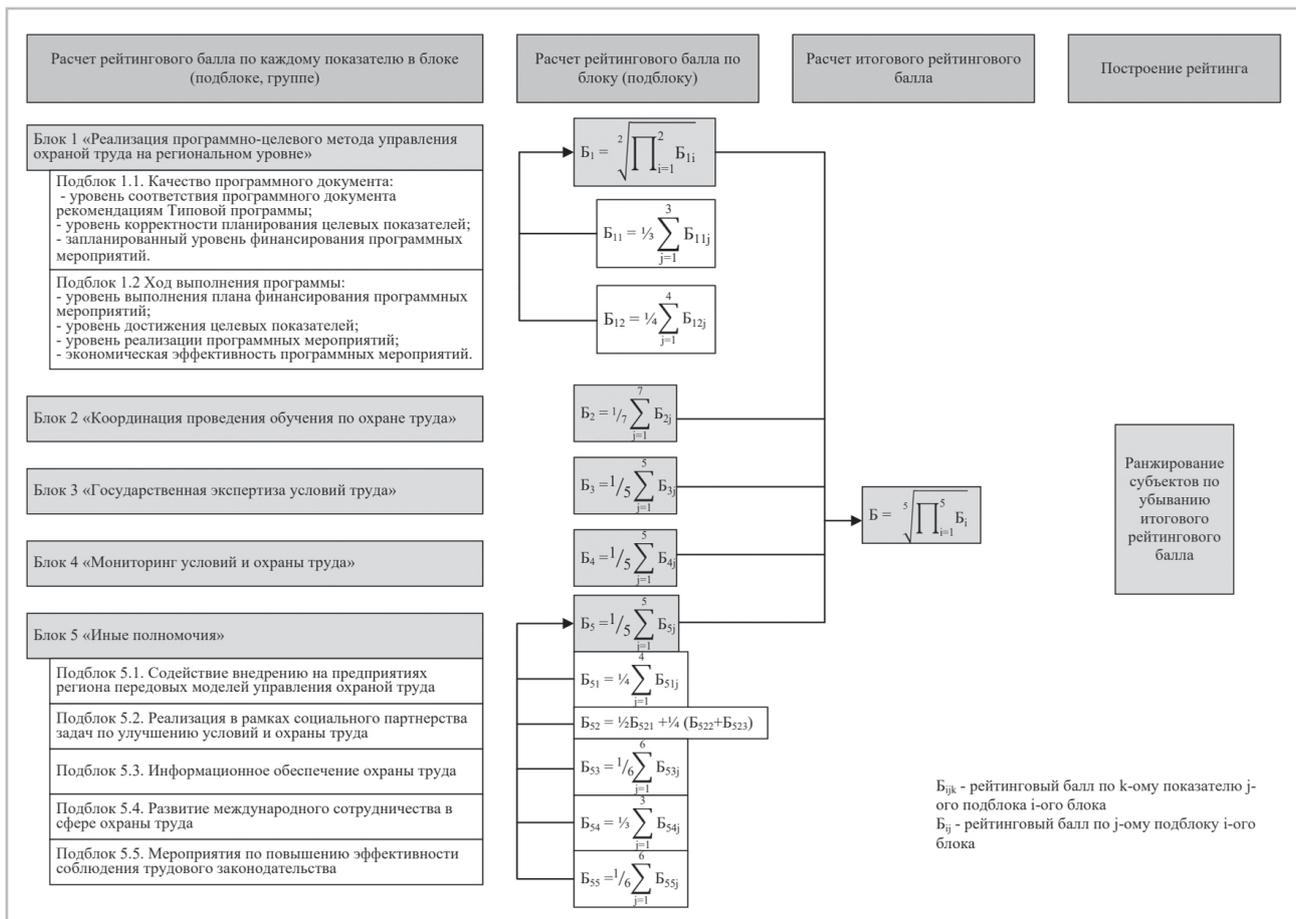


Рис. 1 / Fig. 1. Алгоритм построения рейтинга органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по осуществлению государственного управления охраной труда / Construction algorithm of labour authorities of the subjects of the russian federation of state occupational safety and health management

Источник / Source: Кузнецова Е.А. Оценки деятельности региональных органов исполнительной власти по труду по осуществлению государственного управления охраной труда / Е.А. Кузнецова, Т.В. Михина // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. 2022. № 2(70). EDN DJFJIL. / Kuznetsova E.A. Assessments of the activities of regional executive labor authorities in the implementation of state health and safety management of labor / E.A. Kuznetsova, T.V. Mikhina // Regional economics and management: Electronic scientific journal. 2022. No. 2(70). EDN DJFJIL.

баллов между первым и восемьдесят вторым местом составляет 43,9 балла. Оценку, превышающую 70 баллов, получили Республика Башкортостан, Красноярский край, Ханты-Мансийский автономный округ, Республика Татарстан, Кемеровская область, Тульская область, Республика Карелия, Краснодарский край (табл. 1).

Из регионов, вошедших в десятку лидеров рейтинга 2022 г. по сравнению с 2021 г. наибольший рост показали два региона – Республика Башкортостан (с 24 места в 2021 г. до 1 места в 2022 г.) и Нижегородская область (с 54 места в 2021 г. до 9 места в 2022 г.). Данные изменения произошли в основном за счет улучшения показателей в Блоке 3 «Государственная экспертиза условий труда» (Республика Башкортостан повысила свой балл на 30,1 пункта, а Нижегородская область – на 43,4 пункта).

Анализ влияния балльной оценки деятельности органов исполнительной власти по труду субъектов РФ по отдельным блокам на итоговый результат показал, что коэффициент корреляции между

итоговым баллом и значениями по отдельным блокам колеблется от 0,56 до 0,71. Исключением является коэффициент корреляции (0,29) между показателями, входящими в Блок 2, и итоговой оценкой, на которую они не оказывают существенного влияния (табл. 2). Коэффициент корреляции между блоками 4 и 5 не превышает 0,40, что означает слабую связь между ними и отсутствие межблоковой зависимости.

Максимальные баллы (97,50 и 100) набрали субъекты по Блоку 3 (97,50 баллов – Курганская область) и Блоку 4 (100 баллов получил 31 регион). По Блоку 3 наблюдался и наибольший диапазон вариаций значений балльных оценок (рис. 3).

Количество баллов по Блоку 2 варьируется от 27,0 до 69,8. Более 60 баллов набрала лишь Республика Башкортостан. Еврейская автономная область, Краснодарский край и Камчатский край, у которых в 2021 г. было по более чем 60 баллов, в 2022 г. получили всего лишь 45,7, 50,5, 54,7 балла, соответственно. У Кабардино-Балкарии, Ингуше-

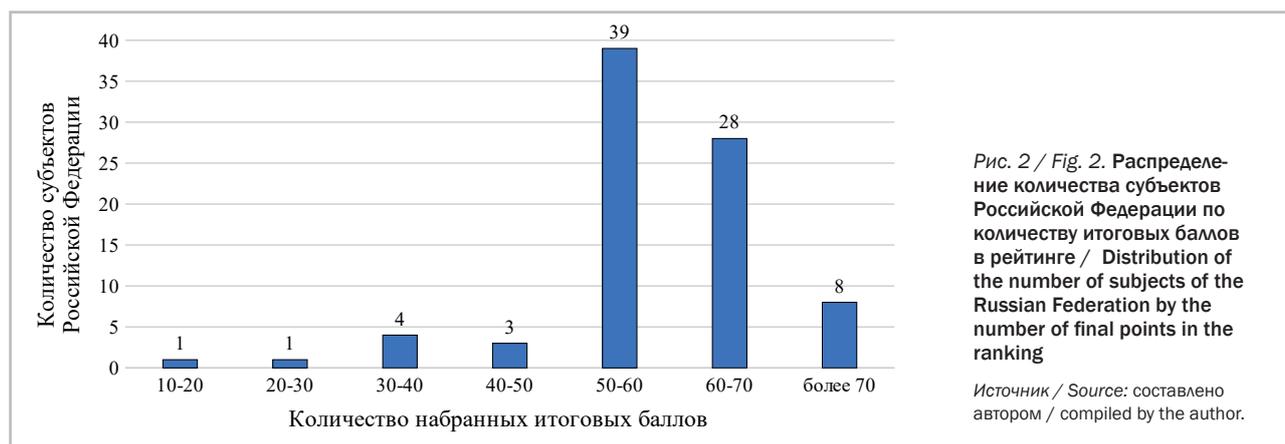


Таблица 1 / Table 1

Фрагмент рейтинга органов исполнительной власти по труду субъектов Российской Федерации по осуществлению государственного управления охраной труда за 2022 г. / Fragment of the ranking of executive labor authorities of the subjects of the Russian Federation on the implementation of state occupational health and safety management in 2022

Место в рейтинге / Ranking	Субъект Российской Федерации / Subject of the Russian Federation	Балл / Point	Место в рейтинге / Ranking	Субъект Российской Федерации / Subject of the Russian Federation	Балл / Point
Регионы с наиболее высокими баллами			Регионы с наиболее низкими баллами		
1	Республика Башкортостан	77,13	75	Республика Бурятия	50,11
2	Красноярский край	73,13	76	Вологодская область	49,80
3	Ханты-Мансийский автономный округ	72,98	77	Еврейская автономная область	45,60
4	Республика Татарстан	72,49	78	Республика Северная Осетия - Алания	45,28
5	Кемеровская область	72,22	79	Республика Дагестан	38,05
6	Тульская область	71,40	80	Чукотский автономный округ	36,51
7	Республика Карелия	70,85	81	Владимирская область	34,05
8	Краснодарский край	70,84	82	Республика Ингушетия	33,18
9	Нижегородская область	69,33	83	Карачаево-Черкесская Республика	27,52
10	Липецкая область	69,26	84	Республика Тыва	19,62

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Таблица 2 / Table 2

Матрица парных корреляций итоговой оценки деятельности и оценок по отдельным направлениям / Matrix of paired correlations of the final performance assessment and assessments in individual areas

	Коэффициент корреляции / Correlation coefficient					
	Б1	Б2	Б3	Б4	Б5	Итого
Б1	1					
Б2	0,07	1				
Б3	0,08	0,03	1			
Б4	0,36	0,14	0,16	1		
Б5	0,49	0,11	0,35	0,40	1	
Итого	0,56	0,29	0,71	0,58	0,71	1

Б1 – Блок 1 «Реализация программно-целевого метода управления охраной труда на региональном уровне»  
Б2 – Блок 2 «Координация проведения обучения по охране труда»  
Б3 – Блок 3 «Государственная экспертиза условий труда»  
Б4 – Блок 4 «Мониторинг условий и охраны труда»  
Б5 – Блок 5 «Иные полномочия»

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

тии, Мордовии, Хакасии и Тамбовской области – менее 30 баллов. Улучшили показатели Сахалинская и Костромская области – с 29,6 до 39,8 балла и с 22,1 до 36,7 балла, соответственно.

Сохранили свои позиции в десятке субъектов с наибольшими баллами по Блоку 2 Республика Башкортостан (в 2021 г. 9-е место – 52,0 баллов) и Камчатский край (3-е место – 61,4 балла); потеряли свои позиции – Еврейская автономная область (опустилась с 1-го места на 37-е), Краснодарский край (со 2-го на 14-е), Ленинградская область (с 4-го на 54-е), Республика Бурятия (с 6-го места на 39-е), Рязанская область (с 6-го на 33-е), Республика Калмыкия (с 7-го на 51-е), Тульская область (с 8-го на 21-е) и Чукотский автономный округ (с 10-го на 12-е).

Из субъектов Российской Федерации, занимающих в 2021 г. последние места в рейтинге по Блоку 2, остались Смоленская область (занимала 82-е место), Пермский край (80-е место) и Республика Мордовия (78-е место).

Средний балл по блоку составил 44,1 балла, половина регионов набрали более 44,6 баллов.

Коэффициент вариации по этому блоку составил 16,5%.

Из 84 субъектов Российской Федерации 49 (58,3%) набрали от 40 до 50 баллов (рис. 4). В 2021 г. таких было 60 (70,6%).

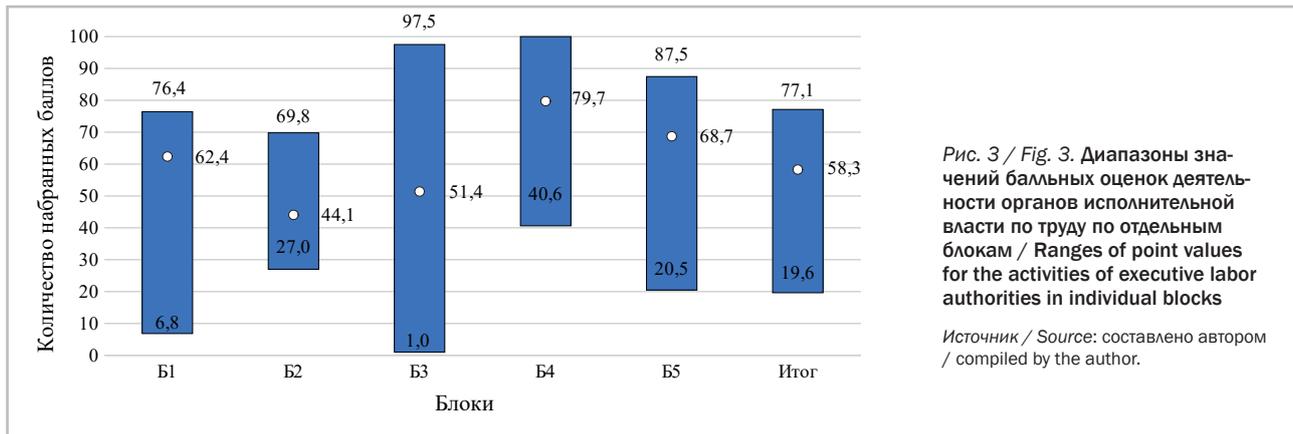


Рис. 3 / Fig. 3. Диапазоны значений балльных оценок деятельности органов исполнительной власти по труду по отдельным блокам / Ranges of point values for the activities of executive labor authorities in individual blocks

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

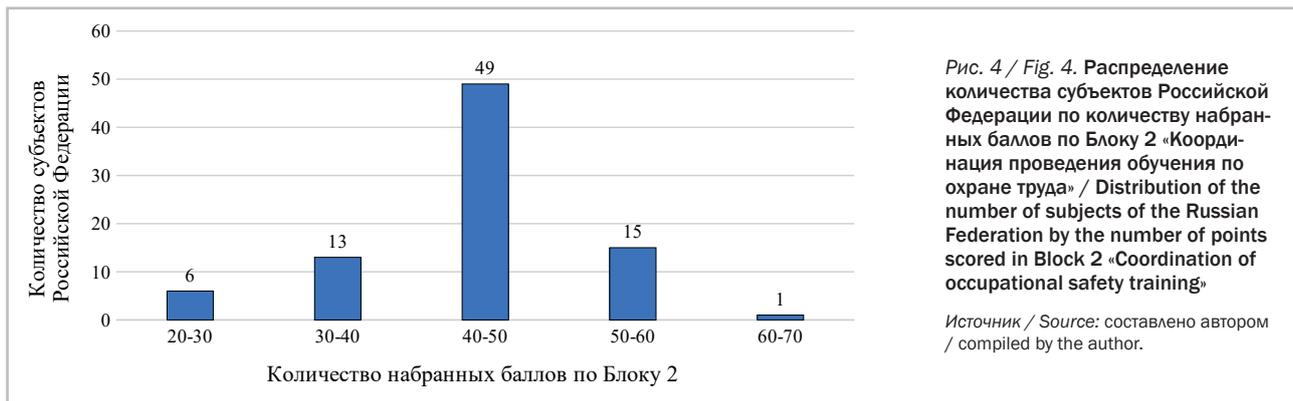


Рис. 4 / Fig. 4. Распределение количества субъектов Российской Федерации по количеству набранных баллов по Блоку 2 «Координация проведения обучения по охране труда» / Distribution of the number of subjects of the Russian Federation by the number of points scored in Block 2 «Coordination of occupational safety training»

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

В результате анализа выяснилось, что на итоговый балл по этому блоку наиболее существенно влияют следующие показатели:

- численность отстраненных от работы по требованию госинспекторов в связи с непрохождением подготовки по охране труда в расчете на 1000 проверок – коэффициент корреляции 0,62;
- количество выявленных нарушений по вопросам обучения и инструктирования работников на 100 проверок – коэффициент корреляции 0,49;
- численность обученных по охране труда отдельных категорий работников в рамках финансирования предупредительных мер на 1000 работников – коэффициент корреляции 0,49;
- доля несчастных случаев с тяжелыми последствиями по причине недостатков в организации и проведении подготовки по охране труда в их общем количестве – коэффициент корреляции 0,47;
- численность работников, прошедших обучение по охране труда на 1000 работников – коэффициент корреляции 0,44.

Для показателей «Количество семинаров для работодателей на 1000 предприятий и организаций» и «Количество семинаров для обучающих организаций на 100 организаций» коэффициент корреляции составил 0,05 и 0,07, соответственно, то есть корреляционная связь практически отсутствует.

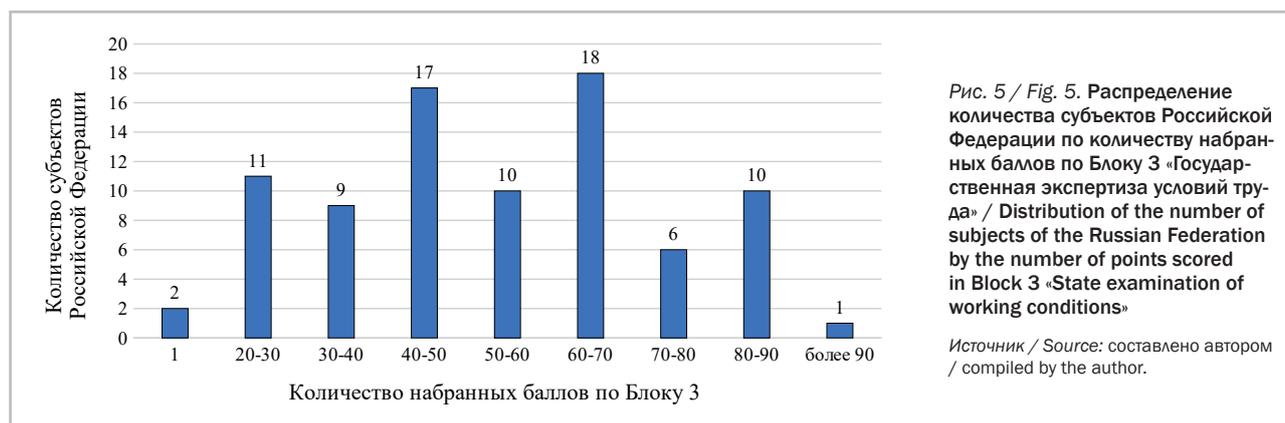
При проведении оценки деятельности органов исполнительной власти по труду субъектов Российской Федерации по Блоку 3 «Государственная экспертиза условий труда» уставлено, что в 2022 г. экспертиза не проводилась в 14 регионах. В двенадцати<sup>2</sup> из них госэкспертиза не проводилась по причине отсутствия запросов на ее проведение; в двух – Карачаево-Черкессии и Тыве – в связи с отсутствием экспертов в штатном расписании.

Анализ результатов оценки показывает, что средний балл по блоку составил 51,4 балла, вариация баллов от 1,0 до 97,5. Половина регионов набрали более 51,3 баллов. Из 84 субъектов РФ 45 (53,6%) набрали от 40 до 70 баллов (рис. 5).

Коэффициент корреляции между балльной оценкой по отдельным показателям и итоговыми баллами по блоку варьируется от 0,42 для 0,67, между показателями – не превышает 0,27. В наибольшей степени на итоговые баллы повлияли показатели: «Участие государственных экспертов в судебных заседаниях» и «Повышение квалификации государственных экспертов по условиям труда» (коэффициент корреляции между ними и итоговым баллом 0,67).

В десятке лидеров по Блоку 3 оказались регионы, в которых проводилась работа по повыше-

<sup>2</sup> Республики: Адыгея, Алтай, Дагестан, Ингушетия, Калмыкия, Крым, Северная Осетия – Алания, Новгородская и Псковская области, Ненецкий и Чукотский автономные округа, г. Севастополь.



нию квалификации государственных экспертов по условиям труда и многочисленные судебные заседания, в которых принимали участие эксперты, на каждого из которых легла высокая нагрузка по количеству запросов на проведение экспертизы: Курганская область – 72,7 запросов на одного эксперта, Кемеровская область – 47, Нижегородская область – 30,7, Костромская область – 26,3, Республика Карелия – 22. Калининградская область – 16, Владимирская – 10.

Из регионов, занимающих наиболее низкие места в рейтинге государственная экспертиза условий труда в 2022 г. проводилась только в Брянской и Рязанской областях, где однако эксперты не повышали квалификацию и не принимали участие в судебных заседаниях. Кроме того, нагрузка у этих экспертов была минимальная – всего 3 запроса на двух экспертов в Брянской области и 1 запрос на двух экспертов в Рязанской области.

Из 84 российских субъектов максимальное количество баллов по Блоку 4 «Мониторинг условий и охраны труда» набрал 31 регион. По одному из критериев оценки получен отрицательный ответ в 26 регионах (80,2 балла), по двум (60,4 балла) – в 21 (рис. 6).

Шесть субъектов РФ дали положительный ответ на два критерия: «Проведение мониторинга, в том числе в рамках программных мероприятий» (Ингушетия, Калмыкия, Бурятия и Владимирская область), «Наличие баз данных по состоянию условий и охраны труда» (Владимирская область), «Публикация материалов по состоянию условий и охраны труда в отчетах, обзорах и информационных бюллетенях» (Бурятия, Дагестан и Вологодская область), «Осуществление мониторинга проведения специальной оценки условий труда» (Дагестан, Ингушетия, Калмыкия и Вологодская область). При этом ни один из перечисленных регионов не имеет электронную систему сбора и обработки информации и базы данных по состоянию условий и охраны труда.

По сравнению с 2021 г. улучшили свои показатели Владимирская область (дали положительный ответ на вопрос о наличии баз данных по состоянию условий и охраны труда), Курская область (дали положительный ответ на вопрос об осуществлении мониторинга проведения специальной оценки условий труда), Мурманская область (создали базу данных по состоянию условий и охраны труда и начали осуществлять мониторинг проведения специальной оценки условий труда), Республика Тыва и Пермский край (дали отрицательный ответ только на вопрос о наличии электронной системы сбора и обработки информации).

Из критериев оценки на вопрос о наличии электронной системы сбора и обработки информации только 32 субъекта РФ (в 2021 г. – 34) ответили положительно, на вопрос о наличии баз данных по состоянию условий и охраны труда – 61 (на 6 больше, чем в 2021 г.). По остальным показателям три региона (Дагестан, Удмуртия и Вологодская область) в 2022 г. не проводили мониторинг условий и охраны труда; пять регионов не осуществляли публикацию материалов по состоянию условий и охраны труда в отчетах, обзорах и информационных бюллетенях (Ингушетия, Калмыкия, Владимирская, Московская и Псковская области); три региона не проводили мониторинг проведения специальной оценки условий труда (Республика Бурятия, Амурская и Владимирская области).

По сравнению с 2021 г. балл по Блоку 4 снизился в 10 субъектах Российской Федерации: в двух регионах (Республика Северная Осетия – Алания и Московская область) на 39,6 балла – с 100 до 60,4; в остальных на 19,8 балла: в Чувашской Республике, Воронежской, Орловской и Ростовской областях (с 100 баллов до 80,2); Удмуртской Республике, Амурской и Калужской областях (с 80,2 до 60,4 балла); Республике Калмыкия (с 60,4 до 40,6 балла). В 60 регионах он остался на уровне 2021 г., а в 15 реги-

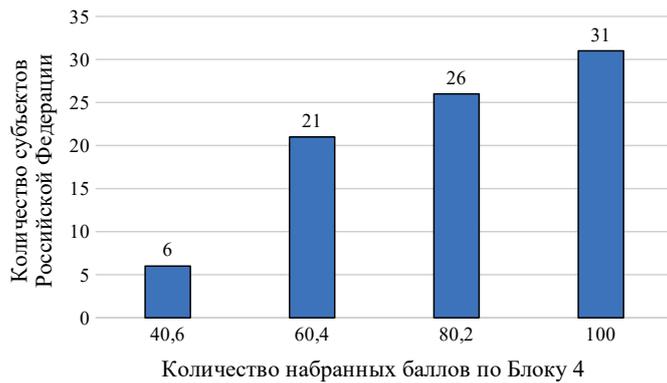


Рис. 6 / Fig. 6. Распределение количества субъектов Российской Федерации по количеству набранных баллов по Блоку 4 «Мониторинг условий и охраны труда» / Distribution of the number of subjects of the Russian Federation by the number of points scored in Block 4 «Monitoring of working conditions and safety»

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

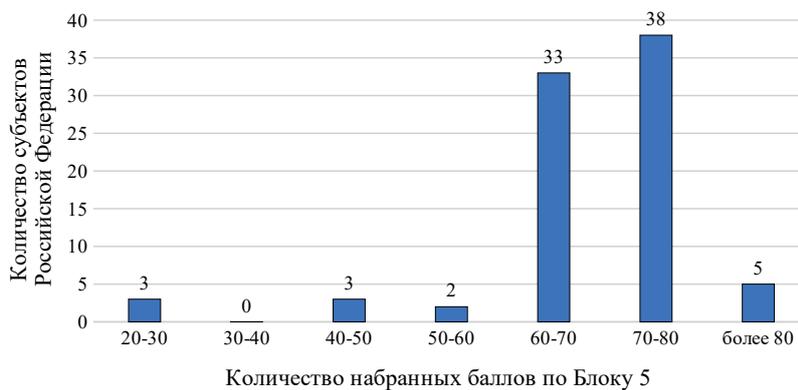


Рис. 7 / Fig. 7. Распределение количества субъектов Российской Федерации по количеству набранных баллов по Блоку 5 «Иные полномочия» / Distribution of the number of subjects of the Russian Federation by the number of points scored in Block 5 «Other authority»

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

онах увеличился: в Республике Тыва и Пермском крае – на 59,4 балла (с 20,8 до 80,2 балла); Республике Мордовия и Мурманской области – на 39,6 балла (с 40,6 до 80,2). В 11 регионах он вырос на 19,8 балла: в Рязанской, Тамбовской, Нижегородской, Саратовской и Омской областях – с 80,2 до 100 баллов; Карачаево-Черкесской Республике, Республике Саха (Якутия), Калининградской и Костромской областях – с 60,4 до 80,2 балла; Курской области – с 40,6 до 60,4 балла и Владимирской области – с 20,8 до 40,6 балла.

Снижение балльной оценки по Блоку 4 связано в основном с отсутствием в 2022 г. опубликованных материалов по состоянию условий и охраны труда, а улучшение – с созданием баз данных.

Более 80 баллов по Блоку 5 «Иные полномочия» набрали пять субъектов Российской Федерации (Кемеровская, Липецкая, Сахалинская, Тамбовская и Тульская области), менее 50 баллов – шесть регионов (Владимирская область, Ненецкий и Чукотский автономные округа, Республики Северная Осетия-Алания, Дагестан, Ингушетия и Тыва). Из 84 субъектов 71 набрали от 60 до 80 баллов (рис. 7).

При среднем балле по этому блоку 68,7 коэффициент вариации составил 16,7%. Коэффициенты корреляции между итоговыми баллами по Блоку 5

Таблица 3 / Table 3

Матрица парных корреляций баллов по Блоку 5 и отдельным подблокам / Matrix of paired correlations of points scored for Block 5 and individual subblocks

	Коэффициенты корреляции / Correlation coefficient					
	Б51	Б52	Б53	Б54	Б55	Б5
Б51	1					
Б52	0,55	1				
Б53	0,46	0,41	1			
Б54	0,12	0,07	0,23	1		
Б55	0,41	0,32	0,73	0,21	1	
Б5	0,71	0,65	0,80	0,55	0,75	1

Б51 – подблок 51 «Содействие внедрению на предприятиях субъекта Российской Федерации передовых моделей управления охраной труда в организациях»;  
 Б52 – подблок 52 «Реализация в рамках социального партнерства задач по улучшению условий и охраны труда»;  
 Б53 – подблок 53 «Информационное обеспечение охраны труда»;  
 Б54 – подблок 54 «Развитие международного сотрудничества в сфере охраны труда»;  
 Б55 – подблок 55 «Мероприятия по повышению эффективности соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

и баллов по отдельным подблокам варьируются от 0,55 до 0,75 (табл. 3).

Наиболее проблемными для регионов – аутсайдеров в Блоке 5 оказались направления: международное сотрудничество (10 из 10 субъектов РФ) и содействие внедрению на предприятиях субъекта РФ передовых моделей управления охраной труда в организациях (4 из 10).

Балльная оценка деятельности органов исполнительной власти по труду в Блоке 5 «Иные полномочия» не изменилась в 10 регионах (Чукотском автономном округе, Республиках Ингушетия и Дагестан, Астраханской, Иркутской, Ростовской, Ярославской и Тульской областях, г. Санкт-Петербурге и г. Севастополе). В 28 регионах балльная оценка снизилась, в 46 – увеличилась. Наиболее существенное снижение (более чем на 10 баллов) произошло в Республике Тыва (с 39,6 до 22,8), Волгоградской области (с 76,4 до 63,2 баллов) и Алтайском крае (с 83,6 до 70,4 балла). Увеличение более чем на 10 баллов отмечено в Республике Саха (Якутия) (с 57,0 до 67,2 балла), Кемеровской области (с 76,9 до 87,5 балла) и Республике Бурятия (с 58,6 до 69,7 балла).

#### СРАВНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ОРГАНАМИ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ ПО ТРУДУ СВОИХ ПОЛНОМОЧИЙ С ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Методика оценки экономической эффективности программных мероприятий заключается в оценке экономических потерь, приведенных к предшествующему году, в процентах от экономических потерь в предшествующем году. Для проведения оценки используются следующие показатели:

- прямая экономия в результате сокращения затрат на выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- косвенная экономия, связанная с сокращением потерь рабочего времени в результате несчастных случаев на производстве и предоставлением компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день);
- изменение фактических расходов на компенсацию за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- изменение суммы назначенных досрочных пенсий по Списку №1 и Списку №2.

Показатель экономической эффективности рассчитывается по формуле:

$$П_{ЭЭ} = 100 \times \frac{\Delta ЭП}{ЭП_0}$$

где  $\Delta ЭП$  – снижение экономических потерь, приведенных к предшествующему году;

$ЭП_0$  – экономические потери в предшествующем году.

Расчет балла по показателю экономической эффективности проводится по формуле:

Таблица 4 / Table 4

Фрагмент рейтинга экономической эффективности программных мероприятий / Ranking fragment of economic efficiency of program activities

Место в рейтинге / Ranking	Субъект Российской Федерации / Subject of Russia	Балл / Points
1	Республика Ингушетия	100,0
2	Чукотский автономный округ	17,8
3	Амурская область	17,1
4	Кабардино-Балкарская Республика	15,9
5	Сахалинская область	14,8
6	Ямало-Ненецкий автономный округ	13,4
7	Магаданская область	11,9
8	Краснодарский край	11,4
9	Республика Алтай	10,6
10	Кемеровская область	10,5

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

$$Б_{ЭЭ} = \begin{cases} 1 & \text{если } П_{ЭЭ} < 0 \\ 1 + 99 \times \frac{П_{ЭЭ}}{П_{ЭЭ \text{ макс}}} & \text{если } П_{ЭЭ} \geq 0 \end{cases}$$

Расчеты по показателю экономической эффективности программных мероприятий приведены в табл. 4.

Максимальное количество баллов набрала Республика Ингушетия (табл. 4) за счет сокращения расходов по пенсионному обеспечению по Спискам 1 и 2. Но, в то же время, Республика Ингушетия занимает лишь 82 место в итоговом рейтинге.

Только два субъекта Российской Федерации из рейтинга органов исполнительной власти по труду по осуществлению государственного управления охраной труда входят (табл. 1) в лидеры рейтинга по экономической эффективности программных мероприятий – Кемеровская область (5 место в рейтинге ОИВ, 10 место в рейтинге экономической эффективности) и Краснодарский край (8 место в рейтинге ОИВ, 8 место в рейтинге экономической эффективности).

Это связано с тем, что при переходе к удельным весам показатель экономической эффективности каждого региона делится на максимальный показатель (в данном случае – Республики Ингушетия), в следствие чего только один регион набирает максимальное количество баллов, а остальные выстраиваются относительно него. Хотя, если сравнивать абсолютные показатели снижения экономических потерь ( $\Delta ЭП$ ), то станет видно, что, например, снижение экономических потерь Краснодарского края в денежном выражении в разы больше и составляет 1569,6 млн руб., а у Республики Ингушетия – 473,6 млн руб.

Коэффициент корреляции между представленными рейтингами составляет – 0,27, что говорит, во-первых, об отрицательной связи, а, во-вторых, о слабой связи, то есть в данном варианте расчёта этого показателя связь практически отсутствует.

### ВЫВОДЫ

Результаты исследования показали, что представленная методика позволяет определять не только общий уровень деятельности региональных органов по труду по осуществлению государственного управления охраной труда, но и оценивать их работу по отдельным направлениям, балльная же система помогает выявлять и устранять проблемные места.

Результаты рейтинга позволяют сделать следующие выводы:

1. В подразделениях региональных органов по труду ощущается острая нехватка экспертов по проведению государственной экспертизы труда.
2. Имеются проблемы с наличием и использо-

ванием электронных систем сбора и обработки информации.

3. Не оказывается должного содействия работе по внедрению на региональных предприятиях передовых моделей управления охраной труда.

4. В настоящее время недостаточно используется и обобщается международный опыт в сфере охраны труда.

5. Поставленная в исследовании гипотеза не полностью подтвердилась. Рассчитанный коэффициент корреляции указал на слабую отрицательную связь экономической эффективности и итогового рейтинга. Необходимо пересмотреть методику оценки экономической эффективности программных мероприятий по данному показателю. В частности, необходимо пересмотреть формулы расчета баллов, так как показатели экономической эффективности регионов ( $\Pi_{ЭЭ}$ ) сравниваются с максимальным показателем экономической эффективности одного отдельного региона ( $\Pi_{ЭЭ \text{ макс}}$ ), что, в свою очередь, не позволяет провести объективную оценку.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бахтина М.С. Управленческий генезис оценки эффективности регионального управления в РФ // Государство и общество России в контексте современных геополитических вызовов: новации, экономика, перспективы: Материалы XII Всероссийской научно-практической конференции. Чебоксары, 2021;24–29.
2. Умнов В.А., Коробова О.С., Михина Т.В. Оценка эффективности программ по улучшению условий и охраны труда // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2021;(3-2):249–259.
3. Кузнецова Е.А. Оценка деятельности региональных органов исполнительной власти по труду по осуществлению государственного управления охраной труда / Е.А. Кузнецова, Т.В. Михина // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. 2022;2(70). EDN DJFJIL
4. Кузнецова Е.А. Рейтинг региональных органов исполнительной власти по труду по осуществлению государственного управления охраной труда в 2021 году / Е.А. Кузнецова, Т.В. Михина // Экономика труда. 2022;9(11):1919–1940. DOI: 10.18334/et.9.11.116629. EDN ZLFCZA

### REFERENCES

1. Bakhtina M.S. Management genesis of the effectiveness evaluation of regional governance in the Russian Federation. The state and society of Russia in the context of modern geopolitical challenges: Innovations, economy, prospects. 2021. p. 24–29. (In Russ.).
2. Umnov V.A., Korobova O.S., Mihina T.V. Assessing the effectiveness of programs to improve working conditions and occupational health and safety. *Bulletin of the Russian State University. Series: Economics. Management. Right.* 2021;(3-2):249–259. (In Russ.).
3. Kuznetsova E.A., Mikhina T.V. Assessment of the activities of regional executive bodies for labor on the implementation of state management of labor protection. *Regional Economics and Management: Electronic Scientific Journal.* 2022;2(70). (In Russ.).
4. Kuznetsova E.A., Mikhina T.V. RRanking of regional labour authorities on the implementation of state occupational safety and health management in 2021. *Russian Journal of Labor Economics.* 2022;9(11):1919–1940 (In Russ.).

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Арсений Владимирович Поляков** – младший научный сотрудник Центра исследований охраны труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Arsenii V. Polyakov** – Junior Research Associate, Labor Protection Research Center, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-2569-9850>  
[polyakov@vcot.info](mailto:polyakov@vcot.info)

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

Статья поступила в редакцию 11.10.2023; после рецензирования 12.10.2023, принята к публикации 30.10.2023.  
 Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 11.10.2023; revised on 12.10.2023 and accepted for publication on 30.10.2023. The author read and approved the final version of the manuscript.

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-131-137

УДК 331.103.3

JEL J24; J21

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РОСТА  
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

А.И. Щербаков

Институт государственной службы и управления  
РАНХиГС при Президенте РФ, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предмет** исследования – основные социально-экономические аспекты роста производительности труда в экономике России. **Цель** – попытка обоснования зависимости ряда существенных социальных процессов от повышения уровня производительности труда в экономике страны. **Актуальность** работы связана с необходимостью более отчетливого осознания необходимости по сути безальтернативных мер по повышению производительности труда, как со стороны государства, так и бизнеса. **Научная новизна** работы состоит в четком выявлении связей между ростом совокупной производительности труда, экономическими и социальными процессами: достижением устойчивой конкурентоспособности экономики страны, сдерживанием инфляции, преодолением массовой бедности, низкокачественной трудовой миграцией, обеспечением высокого уровня спроса на производительный труд. В работе раскрыто практическое значение таких теоретических категорий как предельный продукт труда, предельная ценность труда в деле поддержания занятости в экономике, производительности труда для конкурентоспособности экономики. В качестве **методов** исследования использованы: анализ, систематизация, синтез, индукция и дедукция. **В результате** исследования выявлена и обоснована ключевая роль повышения общеэкономической производительности труда для упорядочения ряда насущных социальных процессов и достижения положительных экономических и социальных показателей.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность национальной экономики; инфляция; валютный курс; паритет покупательной способности; бедность; дефицит денежного дохода; структура распределения доходов; нехватка рабочей силы; численность иностранных работников; критерий оптимального найма; предельная ценность труда; предельный продукт труда.

**Для цитирования:** Щербаков А.И. Социально-экономические аспекты роста производительности труда. *Социально-трудовые исследования*. 2024;54(1):131-137. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-131-137.

## ORIGINAL PAPER

SOCIAL AND ECONOMIC ASPECTS OF LABOR  
PRODUCTIVITY GROWTH

A.I. Shcherbakov

Institute of Public Service and Civil Management,  
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the study is the main social and economic aspects of labor productivity growth in the Russian economy. **The purpose** of the paper is to substantiate the dependence of some significant social processes on increasing the level of labor productivity in the country's economy. **The relevance** of the study is associated with the need for a clearer awareness of the need for essentially no alternative measures to increase labor productivity, both on the part of the state and business. **The scientific novelty** of the article lies in the clear identification of connections between the growth of aggregate labor productivity, and economic and social processes: achieving sustainable competitiveness of the country's economy, curbing inflation, overcoming mass poverty, low-quality labor migration, ensuring a high level of demand for productive labor. The research reveals the practical significance of such theoretical categories as the marginal product of labor, the marginal value of labor in maintaining widespread employment in the economy, and labor productivity for the competitiveness of the economy. The research **methods** are analysis, systematization, synthesis, induction, and deduction. **As a result** of the study, the key role of increasing general economic labor productivity to streamline some pressing social processes and achieve positive economic and social indicators was identified and substantiated.

**Keywords:** competitiveness of the national economy; inflation; exchange rate; purchasing power parity; poverty; cash income deficit; income distribution structure; labor shortage; number of foreign workers; optimal recruitment criterion; marginal value of labor; marginal product of labor.

**For citation:** Shcherbakov A.I. Social and economic aspects of labor productivity growth. *Social and labor research*. 2024;54(1):131-137. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-131-137.

## ВВЕДЕНИЕ

Уровень и динамика совокупной производительности труда, являясь результатом воздействия многих социально-экономических факторов, и сама оказывает подчас определяющее влияние на основные социальные процессы в государстве. В конечном итоге ее рост означает восходящее развитие экономики, создавая необходимые предпосылки для полноценного социального развития, роста уровня и качества жизни.

Уменьшение же уровня и/или темпов роста общественной производительности труда предопределяет спад не только экономический, но и социальный.

## ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Динамика производительности труда находится в существенной прямой или косвенной зависимости, пожалуй, с большинством социально-экономических явлений [1; 2]. Так производительность труда является генеральным фактором такой важной характеристики экономики, как ее конкурентоспособность, понятие которой может восприниматься по-разному. Если говорить, например, о конкурентоспособности предприятия на рынке, то достаточно адекватной представляется ее трактовка как способность конкретного продавца (производителя, предприятия) добиваться преимуществ в продаже данного товара относительно других его продавцов (производителей, предприятий). Стоит подчеркнуть, что в такой трактовке, это не просто и не столько способность просто противостоять конкурентам на рынке, не только и не столько просто обладание определенными свойствами и признаками, нужными для процесса конкурентной борьбы, сколько именно достижение преимущества, победы в этом противостоянии. В условиях достаточно свободной экономики (без политико-административных и директивных ограничений, особенно, зарубежных, внешнеэкономических), конкурентоспособность данного товара определяется путем сопоставления его цены со средней ценой на такие товары, прежде всего, на рынках экономически развитых стран-конкурентов.

Чем цена данного продавца ниже относительно ее среднерыночного значения, тем предпочтительнее для покупателя товар этого продавца и, соответственно, при прочих равных условиях, на его товар предъявляется больший спрос, что обуславливает больший объем его продаж.

Для продавца (производителя) степень снижения цены товара определяется возможностями снижения издержек производства. Теоретически, как известно, цены промежуточных продуктов в долгосрочном периоде на рынках совершенной конкуренции стремятся к одной и той же величине – равновесной цене.

Поэтому стоимость издержек производства определяется их величиной в натуральном выражении, т.е., величиной реального удельного расходования прошлого и живого труда. Самым адекватным обобщением этого расходования во всей экономике в целом в долгосрочном периоде (в итоге ряда производственных циклов производства конечной продукции) является совокупная производительность живого труда – соотношение результатов производства и необходимых затрат рабочего времени.

Повышение совокупной (средней, агрегированной по экономике) производительности труда, таким образом, является объективной предпосылкой снижения цен и тем самым – повышения конкурентоспособности всей экономики страны.

Другой предпосылкой межгосударственной конкурентоспособности национальных экономик может быть только сравнительно низкий уровень заработной платы и/или рентабельности производства (медианные их значения). Это происходит потому, что если рабочее время на единицу данного товара не уменьшается, то для снижения цены товара продавцу (предпринимателю-работодателю) остается только уменьшить цену единицы самого рабочего времени и/или прибыль (удельную) на своем предприятии.

Низкая заработная плата, как инструмент конкуренции, конкурентоспособности производства товаров использовалась издавна, например, еще при становлении капитализма в Европе. «Повышение заработной платы делая невозможной конкуренцию данной отрасли промышленности с границей», уменьшает «охоту» предпринимателя «использовать свои деньги в качестве капитала», отмечал известный германский социолог и экономист В. Зомбарт еще в начале прошлого века [3].

В этой связи, примечательно, что, например, комиссия (Совет) по конкурентоспособности при президенте США (работавшая в 1991–1997 гг.), толковала конкурентоспособность как «... способность США производить товары и услуги, которые реализуются на международных рынках при одновременном поддержании или повышении жиз-

ненных стандартов равных или более высоких, чем у конкурентов» [4]. Исходя из такого, вполне, как представляется, обоснованного, подхода, рассчитывать на использование низкой зарплаты, как инструмента повышения конкурентоспособности экономики, и сегодня неконструктивно.

Понимание сущности конкурентоспособности на рынке важно, актуально, особенно, с учетом проводимой в России настоящее время политики импортозамещения. Представляется, что ее успех должен основываться именно на мерах по повышению и поддержанию должного уровня производительности труда в экономике России, как решающей предпосылке конкурентоспособности импортозамещающих товаров.

Один из видных специалистов в области экономики труда – Л.А. Костин еще более десяти лет назад говоря о производительности труда, подчеркивал: «мы значительно отстаем в этом от индустриально развитых стран, что крайне отрицательно сказывается на конкурентоспособности отечественной экономики» [5], это актуально и сегодня.

#### ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ИНФЛЯЦИЯ

Важно учитывать также, что уровень и динамика совокупной производительности труда, имея разнообразные следствия [6; 7; 8], оказывают определенное влияние и на курс национальной валюты. Рост производительности труда может быть средством подавления инфляции, противодействия обесценению денег. Он выступает своего рода компенсатором этих явлений.

Когда цены растут, опережая рост производительности труда, то, при прочих равных условиях, уменьшается товарно-трудовое наполнение каждой денежной единицы. В этом случае стоимостный (денежный) объем выпуска растет, увеличивается денежная масса в стране, а физический объем выпуска товаров отстает в росте. Инфляция усугубляется.

Если же производительность труда растет быстрее цен, то денежной массе в экономике противостоит все большая товарная масса. Инфляция в этом случае блокируется и национальная валюта укрепляется.

Поэтому если в одной стране производство товаров в единицу рабочего времени (например, в год) возрастает больше чем в другой, то, при прочих равных условиях, в частности, при неизменности объемов денежных масс в этих странах, товарно-стоимостное наполнение денежной единицы первой страны возрастает быстрее, чем

товарное наполнение денежной единицы другой страны. Таким образом, динамика совокупной производительности труда может являться существенным объективным фактором валютного курса.

Наиболее адекватным и достоверным, экономически обусловленным соотношением валют (валютным курсом) представляется соотношение по их покупательной силе – паритету покупательной способности. Покупательная сила единицы валюты зависит от соотношения количества ее единиц и объема выпуска товаров в данной стране. Чем больше на единицу данной национальной валюты приходится товаров, тем больше ее покупательная сила. Поскольку это соотношение зависит от степени интенсификации производства, то покупательная сила национальной валюты напрямую зависит от совокупной производительности труда.

Искусственное занижение курса, ослабление отечественной валюты, якобы для стимулирования экспорта, не представляется конструктивным в конкурентной борьбе, поскольку оно провоцирует снижение отечественных реальных доходов, в частности, заработной платы.

Что касается экспорта, то его целесообразно стимулировать не за счет банковских валютных манипуляций, а за счет более высокого, чем у зарубежных конкурентов и растущего уровня производительности труда.

#### ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ПРЕОДОЛЕНИЕ МАССОВОЙ БЕДНОСТИ

Повышение производительности труда является предпосылкой решения злободневных социально-трудовых задач.

Так, например, критерием нормального социально-экономического развития, предполагающего поступательное совершенствование разнообразных условий жизнедеятельности для большей части граждан государства выступает повышение качества жизни на основе роста ее уровня, а ключевым показателем последнего является увеличение реальных доходов.

В последние десятилетия важным направлением социально-экономической деятельности государства в России стало разрешение проблемы бедности. Оно заключается, прежде всего, в минимизации (сведении к нулю) числа граждан, получающих доходы меньше прожиточного минимума.

По официальным данным Росстата, в 2021 г. в России доля населения с денежными доходами

ниже величины прожиточного минимума в общей его численности равнялась 11%, а дефицит денежного дохода (суммы денег, необходимой для доведения доходов абсолютно бедного населения до величины прожиточного минимума) составлял более 695 млрд руб.,<sup>1</sup> что соответствовало примерно 1% всех доходов населения.

Если при решении этой проблемы (с учетом поддержания социальной стабильности) исходить из сохранения сложившейся пропорции распределения доходов, то бедные должны получить недостающие доходы при неизменной степени дифференциации всех доходов в обществе. Следовательно, для обеспечения доходов всего населения в размере не меньше прожиточного минимума, необходимо, чтобы в целом они возросли с учетом уже сложившейся их дифференциации.

По статистике на 20-процентную группу населения с наименьшими доходами в 2021 г. пришлось 5,4% всех доходов в стране.<sup>2</sup> Исходя из предполагаемой равномерности распределения доходов внутри этой 20-процентной группы, можно рассчитать, что на 11-процентную долю официально бедного населения пришлось 3% всех доходов населения.

Следовательно, чтобы увеличить доход бедных на величину дефицита денежного дохода так, чтобы при этом не изменились уже сложившиеся пропорции распределения доходов, необходимо чтобы указанный дефицит составлял бы в общем приросте доходов также три процента. Таким образом, общие доходы в стране в этих целях нужно было бы увеличить на  $[(695:3) \times 100]$  23166,7 млрд руб. в год. Отметим, что это увеличение относится к полученным населением доходам, т.е., в основном к фонду потребления ВВП, который в 2021 г. составлял 67% ВВП страны.<sup>3</sup> Чтобы сохранить также и эту пропорцию, увеличение ВВП при указанном выше увеличении доходов на 23166,7 млрд руб., должно было бы составить порядка  $[(23166,7:67) \times 100]$  34577 млрд руб. в год, что чуть больше 26% от объема ВВП в 2021 г., равного 131 015 млрд рублей.<sup>4</sup> Следовательно, для всеобщего обеспечения доходов в стране на уровне не менее прожиточного минимума, без перераспределения всей суммы доходов, ВВП страны должен был быть больше на 26%.

<sup>1</sup> Там же, с. 163.

<sup>2</sup> Расчет по данным того же источника, с. 276.

<sup>3</sup> Там же, с. 49.

<sup>4</sup> Там же, с. 117.

Такой экономический рост должен был быть обеспечен именно за счет соответствующего прироста совокупной производительности труда.

Но можно ли его полностью или частично обеспечить за счет экстенсивных факторов, т.е., за счет увеличения численности занятых в экономике?

В 2021 г. численность безработных составляла 3,6 млн человек<sup>5</sup>, а уровень совокупной производительности труда в виде среднегодовой выработки ВВП – более 1,8 млн руб. в год<sup>6</sup>. Следовательно, привлечение к труду даже всех безработных в течение всего года могло дать только 6480 млрд рублей. Это составило бы  $[(6480:34517) \times 100]$  лишь около 19% от необходимого абсолютного прироста ВВП, остальные 81% абсолютного прироста ВВП, опять-таки должны были бы быть получены за счет роста производительности труда. Однако, достижение полной, точнее, всеобщей занятости экономически активного населения – это всего лишь теоретическое маловероятное предположение, поэтому на прирост производительности труда в этом гипотетическом варианте пришлось бы, пожалуй, и все 100% абсолютного прироста ВВП.

Произведенные выше расчеты показывают, что прирост совокупной производительности труда в экономике России для искоренения абсолютной бедности, при неизменных пропорциях распределения вновь производимых благ, должен был бы составить 26% относительно уровня 2021 г. По сути, это и есть цена решения проблемы бедности в стране, при прочих равных условиях, в частности, при сохранении структуры распределения доходов, которая, безусловно, в оперативных целях может, например, изменяться под воздействием государства, в том числе и из-за внутривнутриполитических коллизий.

Между тем, темп динамики производительности труда в России весьма далек от исчисленных выше показателей, а по некоторым отраслям экономики он даже был отрицательным (табл. 1).

Из учитываемых Росстатом 13 отраслей экономики России, наибольший ее прирост зафиксирован в 2021 г. – 2,8%, а наибольшее падение зафиксировано в 2022 г. – на 3,6%. В отраслях материального производства производительность труда за рассматриваемые четыре года упала в строительстве и добыче полезных ископаемых. В сфере услуг – в пяти отраслях: торговле оптовой и розничной; ремонте автотранспортных средств и мотоциклов; транспортировке и хранении;

<sup>5</sup> Российский статистический ежегодник, 2022 г. М., Росстат, с. 117.

<sup>6</sup> Там же, с. 49, 117

Таблица 1 / Table 1

Динамика производительности труда в российской экономике и в ее отдельных отраслях в 2019–2022 гг. (в % к предыдущему году и за весь период) / Dynamics of labor productivity in the Russian economy and its sectors in 2019–2022 (in % of the previous year and for the whole period)

№ / No	ВЭД / VED	2019	2020	2021	2022	2019–2022
1	Всего	102,4	99,6	102,8	96,4	101,1
2	Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	106,7	99,9	100,3	107,8	115,3
3	Добыча полезных ископаемых	101,3	95,4	100,7	96,6	94,0
4	Обрабатывающие производства	103,2	104,4	100,7	96,7	104,9
5	Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	100,1	100,2	105,4	100,8	106,6
6	Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	106,0	104,6	109,2	93,3	113,0
7	Строительство	96,8	101,0	99,8	101,8	99,3
8	Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	101,7	102,3	105,7	87,1	95,8
9	Транспортировка и хранение	101,1	90,7	102,7	95,5	89,9
10	Деятельность гостиниц и организаций общественного питания	100,2	82,8	116,3	101,3	97,7
11	Деятельность в области информации и связи	105,8	101,4	102,6	97,2	107,0
12	Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	102,4	96,0	97,5	98,8	94,7
13	Деятельность профессиональная, научная и техническая	107,3	107,1	105,7	92,3	112,1
14	Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	96,3	94,3	96,0	98,3	85,7

Источник / Source: составлено по данным статистического сборника «Россия и страны мира, 2022», М., Росстат, 2022, с. 105. / compiled according to the statistical collection "Russia and Countries of the World, 2022", Moscow, Rosstat, 2022, p. 105.

деятельности гостиниц и организаций общественного питания; деятельности по операциям с недвижимым имуществом; деятельности административной и сопутствующих дополнительных услугах.

Стоит отметить, что по выработке ВВП на одного занятого Россия в 2021 г. в три-четыре раза отставала от стран – лидеров в этом отношении.<sup>7</sup>

Вместе с тем для преодоления бедности, создания таких условий, которые бы соответствовали духу статьи седьмой Конституции страны, где провозглашается, что «Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека»<sup>8</sup>, в 2022 г. было необходимо повышение совокупной производительности труда на 26% относительно ее уровня в 2021 г.

### ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, ТРУДОВАЯ ИММИГРАЦИЯ И ПОДДЕРЖКА ЗАНЯТОСТИ

Из всех социально-трудовых проблем, существующих в стране, депопуляция, пожалуй, наиболее острая. В 2021 г., например, численность населения в трудоспособном возрасте России, уменьшаясь относительно предыдущих лет, составила по данным Росстата, 82,9 млн чел.<sup>9</sup> Однако, по его же прогнозу, например, к 2030 г. она

увеличится и составит 86,7 млн чел. (61% всего населения) по низкому варианту, 87,3 млн чел. (60,9%) – по среднему и 88,3 млн чел. (60,7% в общей численности населения) по высокому варианту прогноза. Следовательно, в среднем оно может увеличиться в грядущем десятилетии примерно на 6,5%, а рост численности и доли населения в этом возрасте начнется уже в 2026 г.<sup>10</sup>

Таким образом, некая «нехватка рабочей силы», на которую сегодня сетуют некоторые авторы соответствующих высказываний<sup>11</sup>, уже в краткосрочном периоде может быть преодолена. Разумеется, если реализуются прогнозы Росстата и не снизится и без того невысокий уровень производительности труда в России, сохранение которого и одновременное стремление к росту ВВП и создает сегодня предпосылки для якобы обоснованной тревоги по поводу так называемой «нехватки рабочей силы».

Попытки преодолеть эту т.н. «нехватку» экстенсивно, т.е. за счет дополнительного привлечения из-за рубежа низкокачественной рабочей силы будут препятствовать развитию эффективности производства товаров, оно может, как и ранее, вести к примитивизму, неконкурентоспо-

<sup>7</sup> Оценка по данным статистического сборника «Россия и страны мира, 2022», М., Росстат, 2022, с. 105

<sup>8</sup> <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=2875&dst=100040&cacheid=A089B09F20E5D24C06A464E39D8DC484&mode=splus&rnd=dFwBm0UOOLxJL4Xk1#Fn2Cm0UcoNnftajl>

<sup>9</sup> Российский статистический ежегодник. 2023. М., Росстат, с. 95

<sup>10</sup> «Численность населения по отдельным возрастным группам», [https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-browser%3A%2F%2F4DT1uXEPJRjRXIUfOewruPSVwdZ8AQ70WQH\\_x5kiffGFfvC1njVSoZWzeJp7Jx2rFB07s8dTL0DmowwAjFEPVEAcAkGzqtHCey2ohYWPnRs4A\\_XgpG8x1AEqLzE-O-Mru405Yv dNxeoaG0ceTWGyQ%3D%3D%3Fsign%3DIaT9uQh7iqEAqc9hUWASH9Dx2lNurXMEcuReHwGc4RU%3D&name=Progn\\_3.xls&nosw=1](https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-browser%3A%2F%2F4DT1uXEPJRjRXIUfOewruPSVwdZ8AQ70WQH_x5kiffGFfvC1njVSoZWzeJp7Jx2rFB07s8dTL0DmowwAjFEPVEAcAkGzqtHCey2ohYWPnRs4A_XgpG8x1AEqLzE-O-Mru405Yv dNxeoaG0ceTWGyQ%3D%3D%3Fsign%3DIaT9uQh7iqEAqc9hUWASH9Dx2lNurXMEcuReHwGc4RU%3D&name=Progn_3.xls&nosw=1)

<sup>11</sup> «Набиуллина назвала главной проблемой экономики РФ нехватку рабочей силы», «Ведомости» от 09 ноября 2023. <https://www.vedomosti.ru/economics/news/2023/11/09/1004904-nabiullina-nazvala?ysclid=lrxfdfk tvd468365240>

«Решетников назвал аномально низкую безработицу тормозом для экономики», «Коммерсант» от 06.09.2023. <https://www.kommersant.ru/doc/6198656?ysclid=lrxfhr67t4182116517>

способности отечественной экономики. Низкий уровень квалификации или ее отсутствие у большей части иностранной рабочей силы, используемой в настоящее время в основном для ручного, неквалифицированного труда, обуславливает ее сравнительную дешевизну и, поэтому, привлекательность для российских предпринимателей. Хотя, применение такого труда является фактором не только снижения заработной платы, но и производительности труда в стране. Привлекать же более квалифицированную и, соответственно, дорогую иностранную рабочую силу российские предприниматели и работодатели не спешат, предпочитая экономить на зарплате.

Росстат не информирует непосредственно о численности используемой в России иностранной рабочей силы, но сообщает о близких к ней показателях. Всего разрешительных документов для работы в России в 2021 г. было выдано более 2 млн единиц<sup>12</sup>, что в 10 раз больше чем, например, в 2000 г. Причем эти официальные данные не учитывают иностранцев из Белоруссии, Армении, Киргизии и Казахстана.

Однако, существуют и другие компетентные оценки присутствия иностранной рабочей силы в России. Так, в мае 2023 г. на XI Петербургском Международном Юридическом Форуме, А.И. Бастрюкин – председатель Следственного комитета России, отметил, что в 2021 г. в России находилось 12 млн иммигрантов, а в 2022-м – 14,5 млн<sup>13</sup>. Между тем, известно, что основная часть иностранцев в России (намного более чем половина) – трудовые иммигранты. Таким образом, исходя из этих данных, можно с достаточной вероятностью предположить, что примерно 8–12% занятых в России – это малоквалифицированные или неквалифицированные иностранцы, что является немаловажным фактором, сдерживающим рост уровня совокупной производительности труда в стране. Однако при производстве неконкурентоспособных, низкокачественных товаров для непритязательного, отсталого рынка, дешевый труд гастарбайтеров выгоден для немалого числа предпринимателей.

Экстенсивные источники экономического роста, как правило, ограничены и в современных условиях не могут иметь стратегического, определяющего характера. Упование на экстенсивные факторы, как правило, со временем приводит к спаду производства, поражению в конкуренции. С другой стороны, рост качества рабочей силы,

увеличение человеческого капитала и, соответственно, повышение производительности труда создает условия для расширения занятости таких работников, которые способны обеспечить более высокую отдачу на единицу рабочего времени.

Значение уровня производительности труда для масштабов занятости целесообразно оценивать исходя из критерия оптимального найма. Сущность последнего состоит в том, что пока предельная ценность труда с учетом функционирования закона убывающей отдачи, превышает ставку заработной платы очередного нового работника, работодатель будет увеличивать количество привлекаемых работников. При этом под термином «предельная ценность труда» понимается прирост дохода в денежных единицах вследствие использования дополнительной единицы труда. И поскольку на рынке, стремящемся к совершенной конкуренции, заработная плата – величина постоянная для всех работников данного профиля, то превышение предельной ценности труда относительно заработной платы очередного нового работника зависит от размера самой предельной ценности труда.

Расширяя этот классический подход, можно добавить, что, в конечном счете, для работодателя важно, чтобы предельная ценность превышала заработную плату, даже если последняя возрастает – именно это формирует его прибыль.

Предельная ценность труда на рынке совершенной конкуренции, т.е. когда цена данного товара не меняется для отдельных предприятий, находится в зависимости от предельного продукта труда (прибавка к выпуску, полученная за счет применения дополнительной единицы труда), т.е. от производительности этого нового очередного работника. Поэтому чем выше уровень квалификации и производительности занятых на предприятии работников, тем больше их будет нанято работодателем – с ростом производительности труда численность таких работников будет только увеличиваться.

## ВЫВОДЫ

Таким образом, если попытаться сделать выводы из вышеприведенного текста, то их можно было бы сформулировать следующим образом.

В условиях достаточной открытости межгосударственных экономических отношений в глобальном или региональном плане, уровень производительности труда в экономике каждой страны является фундаментом, ключевой пред-

<sup>12</sup> Российский статистический ежегодник, 2023 М., Росстат, 2022 г. С. 130.

<sup>13</sup> Там же.

посылкой степени ее конкурентоспособности не только во внешнеэкономических связях, но и на внутреннем рынке.

Определенная величина темпа роста производительности труда в экономике данной страны может выступать существенным средством подавления инфляции в ней и способствовать стабилизации национальной валюты.

Повышение общественной производительности труда при прочих равных условиях, в частности, при неизменной величине дифференциации доходов населения, является способом минимизации, преодоления массовой бедности.

Наконец, повышение уровня производительности труда стимулирует расширение занятости, а не способствует росту безработицы. Да, иногда, рост производительности труда может провоцировать ее, например, при ограниченном рынке сбыта выпускаемой продукции. Но выход из этой ситуации давно известен: для того, чтобы обеспечить нужный объем рынка для производимого им товара, предприниматель должен совершенствовать потребительские свойства производимого им товара, проводить маркетинговые исследования, привлекать новых покупателей и удерживать постоянных и т.д.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Орехов В.И. Антикризисная модель роста экономики России на основе обеспечения повышения производительности труда. М., «Научная мысль», 2023.
2. Рябцева И.Ф., Кузьбожев Э.Н. Производительность труда и техническая политика предприятия. М., ИНФРА-М, 2021 г.
3. Зомбарт В. «Буржуа. К истории духовного развития современного экономического человека». <https://www.labirint.ru/books/848942>. Санкт-Петербург, «Владимир Даль», 2022.
4. Грейсон Джексон К. младший, О'Делл Карла. «Американский менеджмент на пороге XXI века».
5. Костин Л.А. Труд был, есть и будет основой развития человека и общества // *Человек и труд*, 2012;(4).
6. Долженко Р.А., Малышев Д.С. Развитие подходов к производительности труда и ее оценке // *Экономика труда*. 2021;8(12): 1577-1590.
7. Новожилов В.В. Проблемы измерения затрат и результатов при оптимальном планировании М., «Наука», 1972.
8. Щербаков А.И. Производительность труда, как экономическая категория и обобщенный показатель эффективности // *Социально-трудовые исследования*, 2022;3(48):27–35.

#### REFERENCES

1. Orekhov V. I Anti-crisis model of growth of the Russian economy on the basis of ensuring the increase in labor productivity. M.: Scientific Thought; 2023. (In Russ.).
2. Ryabtseva I. F., Kuzbozhev E. N. Labor productivity and technical policy of the enterprise. M.: INFRA-M; 2021. (In Russ.).
3. Zombart W. Bourgeois. St. Petersburg: Vladimir Dahl; 2022. (In Russ.).
4. Grayson Jackson K. Jr, O'Dell Carla. American management on the threshold of the twenty-first century
5. Kostin L. A. Labor was, is and will be the basis of human and social development. *Man and Labor*. 2012;(4). (In Russ.).
6. Dolzhenko R.A., Malyshev D.S. Development of approaches to labor productivity and its assessment. *Labor Economics*. 2021;8(12):1577-1590. (In Russ.).
7. Novozhilov V. V. Problems of measuring costs and results in optimal planning M.: Nauka; 1972. (In Russ.).
8. Shcherbakov A. I. Labor productivity as an economic category and a generalized indicator of efficiency. *Social and Labor Research*. 2022;48(3):27-35. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Александр Иванович Щербаков** – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры труда и социальной политики ИГСУ РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия

**Aleksandr I. Shcherbakov** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Department of Labor and Social Policy of the IPACS RANEPА, Moscow, Russia

al-scherbakov@yandex.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

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

*Статья поступила в редакцию 30.01.2024; после рецензирования 17.02.2024, принята к публикации 19.02.2024.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 30.01.2024; revised on 17.02.2024 and accepted for publication on 19.02.2024. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-138-146

УДК 36

JEL I38

О СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЯХ УЧАСТНИКОВ  
СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, Т.В. Чащина

Институт экономики Российской академии наук, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Цель** работы – подготовка предложений по развитию социальных гарантий участникам специальной военной операции (СВО) и членам их семей, актуальность дополнения которых обусловлена возрастающей потребностью в поддержке данной категории населения со стороны государства. При подготовке предложений были проанализированы действующие социальные гарантии, принятые для участников СВО и членов их семей, а также учтены проблемные аспекты, связанные с уровнем и качеством жизни. Сделан **вывод**: практическое применение результатов данного исследования будет способствовать совершенствованию системы поддержки участников СВО и членов их семей на федеральном и региональном уровнях. Реализацию действующих и дополнительных социальных гарантий участникам СВО и членам их семей (в том числе предложенных авторами) рекомендовано в дальнейшем осуществлять в рамках национального проекта – специально разработанной государственной программы.

**Ключевые слова**: специальная военная операция (СВО); участники СВО; члены семей участников СВО; социальные гарантии; социальная поддержка; жилищная обеспеченность; трудовые гарантии; образовательные гарантии; гарантии в сфере медицинской помощи.

**Для цитирования**: Бобков В.Н., Одинцова Е.В., Чащина Т.В. О социальных гарантиях участников специальной военной операции и членов их семей. *Социально-трудовые исследования*. 2024;54(1):138-146. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-138-146.

## ORIGINAL PAPER

ON SOCIAL GUARANTEES FOR PARTICIPANTS IN A SPECIAL  
MILITARY OPERATION AND THEIR FAMILY MEMBERS

V.N. Bobkov, E.V. Odintsova, T.V. Chashchina

Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The purpose** of the study was to prepare proposals for the development of social guarantees for participants in a special military operation (SVO) and their family members, the relevance of which is due to the increasing need for state support for this category of the population. In preparing the proposals, the authors relied on an analysis of the existing social guarantees adopted for the SVO participants and their family members and also took into account current problematic aspects in the field of standard and quality of life. The study **concluded** that the practical application of the research results will help improve the system of support for the SVO participants and their family members at the federal and regional levels. It is recommended to ensure the implementation of existing and additional social guarantees for the SVO participants and their family members (including those proposed by the authors) within the framework of a national project - a specially developed state program.

**Keywords**: special military operation (SVO); SVO participants; family members of SVO participants; social guarantees; social support; housing security; labor guarantees; educational guarantees; guarantees in the field of medical care.

**For citation**: Bobkov V.N., Odintsova E.V., Chashchina T.V. On social guarantees for participants in a special military operation and their family members. *Social and labor research*. 2024;54(1):138-146. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-138-146.

## ВВЕДЕНИЕ

Решение стратегических задач по обеспечению суверенного развития России, поставленных Президентом России целей проведения специальной военной операции (СВО) вывело в число ключевых вопросов национальной повестки заботу об участ-

никах СВО и членах их семей. В 2022–2023 гг. на федеральном и региональном уровнях, на основе соответствующей нормативно-правовой базы, была начата, а в настоящее время продолжается работа по выстраиванию единой комплексной системы за-

боты об участниках СВО и членах их семей.<sup>1</sup> Она реализуется, в том числе через специально созданные институты. Так, с 2023 г. работает Государственный фонд «Защитники Отечества», который обеспечивает комплексное сопровождение ветеранов СВО и членов семей погибших (умерших) ветеранов, оказывает содействие в получении всех полагающихся мер поддержки, включающих медицинскую и социальную реабилитацию, лекарственное обеспечение, психологическую помощь, предоставление технических средств реабилитации и санаторно-курортного лечения, а также содействие в переобучении и трудоустройстве ветеранов.<sup>2</sup>

По поручению Президента России работа над развитием мер поддержки участников СВО и членов их семей продолжается.<sup>3</sup> Соответствующие предложения на регулярной основе готовятся Рабочей группой по обеспечению взаимодействия органов публичной власти и организаций по вопросам мобилизационной подготовки и мобилизации, социальной и правовой защиты граждан Российской Федерации, принимающих участие в специальной военной операции, и членов их семей, созданной по поручению Президента России в декабре 2022 г.<sup>4</sup>

Обсуждаются и готовятся соответствующие предложения в научно-экспертном сообществе [1-13; и др.]. С началом проведения СВО вызванные ею процессы в различных отраслях экономики и сферах жизни общества вывели данную проблематику в актуальную российскую научную повестку, сформировав отдельное направление научных исследований. По данным Научной электронной библиотеки<sup>5</sup>, с 2022 г. по настоящее время вышло более 1 тыс. публикаций, в которых затрагиваются различные аспекты проблематики СВО, среди них – более 600 статей в научных журналах юридического, политического, эконо-

мического, исторического, военного, социологического, медицинского и др. профиля.<sup>6</sup> В частности, в публикациях большое внимание уделяется вопросам социальной защиты участников СВО и членов их семей: приоритетным направлениям государственной политики в области социальной защиты, подходам к формированию единого регионального стандарта мер поддержки участников СВО и членов их семей [1]; страхования жизни и здоровья военнослужащих [2]; особенностям пенсионного обеспечения [3], социально-психологической адаптации [4]; проблемным аспектам правоприменительной практики предоставления социальной поддержки [5] и др. Рассматриваются актуальные вопросы в сфере жилищного обеспечения и ипотечного кредитования: функционирования накопительно-ипотечной системы жилищного обеспечения [6], применения жилищного права к мобилизованным гражданам и членам их семей [7] и др. Затрагиваются проблемы в сфере труда и занятости: развитие трудовых отношений в период проведения СВО [8]; возможности трудоустройства ветеранов СВО [9]; действующие и дополнительные трудовые гарантии мобилизованным [10]; проблемы профессиональной (пере)подготовки лиц, получивших ранения в ходе СВО [11]; и др. Публикуются также результаты научных исследований в области медицины и здравоохранения в условиях СВО, анализируются особенности функционирования и развития этих институтов для сохранения жизни и восстановления здоровья военнослужащих и пр. [12; 13].

Актуальность общественной повестки повышения внимания к участникам СВО и членам их семей позволила авторам выдвинуть гипотезу о необходимости расширения мер по их социальной поддержке, дополнительным социальным гарантиям в сфере ипотечного кредитования и обеспечения достойных жилищных условий, а также трудовым и образовательным гарантиям, реабилитации и протезированию. В основу гипотезы положены многолетние исследования авторов по изучению уровня и качества жизни российских граждан.

## СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ УЧАСТНИКАМ СВО И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ

Забота об участниках специальной военной операции (СВО) и их семьях является важнейшей задачей для российских органов власти.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Осуществлялся поиск публикаций по ключевому слову «Специальная военная операция».

<sup>7</sup> Путин назвал заботу об участниках СВО важнейшей задачей властей. URL: <https://iz.ru/1582879/2023-10-02/putin-nazval-zabotu-ob-uchastnikakh-svo-vazhneishei-zadachei-vlastei> (дата обращения: 20.01.2024).

<sup>1</sup> Поддержка участников СВО и членов их семей – приоритет весенней сессии ГД. URL: <http://duma.gov.ru/news/57723/> (дата обращения: 25.01.2024); Для участников СВО и их семей разработали единый стандарт мер поддержки. URL: <https://www.pnp.ru/politics/semyam-uchastnikov-svo-okazhut-besplatnuyu-psikhologicheskuyu-pomoshh.html> (дата обращения: 20.01.2024); Единый стандарт поддержки семей участников СВО принят в большинстве регионов. URL: <https://xn--90aivcdt6dxbc.xn--p1ai/articles/news/edinyy-standart-podderzhki-semey-uchastnikov-svo-prinyat-v-bolshinstve-regionov/> (дата обращения: 20.01.2024).

<sup>2</sup> Государственный фонд «Защитники Отечества». URL: <https://gosfondveteranov.gov.ru/#sAbout> (дата обращения: 21.01.2024).

<sup>3</sup> Путин поручил представить предложения о мерах поддержки вдов участников СВО. URL: <https://ria.ru/20240117/meru-1921801573.html> (дата обращения: 25.01.2024); Перечень поручений по итогам встречи с членами семей погибших участников СВО. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/73318> (дата обращения: 26.01.2024).

<sup>4</sup> Распоряжение о рабочей группе по обеспечению взаимодействия органов публичной власти и организаций по вопросам мобилизационной подготовки и мобилизации, социальной и правовой защиты участников специальной военной операции. URL: <http://kremlin.ru/acts/news/70155> (дата обращения: 21.01.2024).

<sup>5</sup> Поиск ключевых слов // Научная электронная библиотека. URL: <https://elibrary.ru/keywords.asp> (дата обращения: 24.01.2024).

Это подтверждается широким перечнем социальных гарантий, установленных для участников СВО и членов их семей. На федеральном уровне установлены и действуют социальные гарантии, включающие социальную поддержку, гарантии в сфере ипотечного кредитования, обеспечения жильем, оплаты жилья и коммунальных услуг, налоговые и образовательные льготы, трудовые гарантии, гарантии в сфере пенсионного обеспечения и др. (табл. 1).

Федеральные гарантии дополняют меры, принятые на региональном уровне: внедрен Единый региональный стандарт поддержки участников СВО и членов их семей, включающий 20 наиболее востребованных мер<sup>8</sup>; также

<sup>8</sup> Единый стандарт включает следующие меры поддержки: 1) Возможность приостановить исполнение обязательств участников СВО по соглашениям о предоставлении субсидий (грантов) из бюджетов субъектов РФ на период участия в спецоперации, а также продлить их срок для продолжения исполнения обязательств после демобилизации. 2) Обеспечение сохранности транспортных средств участников СВО на безвозмездной основе. 3) Предоставление участникам СВО льгот по уплате транспортного налога на одно транспортное средство. 4) Сохранение (возобновление) статуса многодетной семьи и права на меры соцподдержки, связанные с этим статусом, в случае гибели одного или нескольких детей, участвовавших в СВО. 5) Сохранение (возобновление) права граждан, имеющих от трех детей, на бесплатное предоставление земельного участка в случае гибели одного или нескольких участвовавших в СВО детей. 6) Компенсация семьям участников СВО части расходов на оплату жилья и коммунальных услуг, а также части платы за капремонт. 7) Включение участников СВО и членов их семей в число льготных категорий, имеющих право на субсидию на покупку газового оборудования и проведение работ на их земельных участках, в размере не менее 100 тысяч рублей на одно домовладение. 8) Бесплатные социальные услуги на дому в стационарной или полустационарной форме супругам и родителям участников СВО из числа инвалидов, признанных нуждающимися в социальном обслуживании. 9) Оказание бесплатной психологической помощи членам семей участников СВО (супруги, дети, родители), в том числе в случае гибели военнослужащего. 10) Предоставление льготного горячего питания детям участников СВО, обучающимся в 5–11-х классах, а также являющимися студентами по очной форме обучения. 11) Освобождение от платы, взимаемой с родителей, за присмотр и уход за детьми участников СВО в детских садах (в том числе в случае гибели участников СВО). 12) Зачисление детей участников СВО в группы продленного дня и круглосуточного пребывания в дошкольных образовательных организациях в первоочередном (преимущественном) порядке (в том числе в случае гибели участников СВО). 13) Преимущественное право участников СВО на перевод их детей в другие, наиболее приближенные к месту жительства семей дошкольные образовательные организации (в том числе в случае гибели участников СВО). 14) Освобождение от платы за присмотр и уход за детьми участников СВО в группах продленного дня в образовательных учреждениях (в том числе в случае гибели участников СВО). 15) Зачисление в первоочередном порядке в группы продленного дня детей участников СВО, обучающихся в 1–6-х классах (в том числе в случае гибели участников СВО). 16) Преимущественное право семей участников СВО на перевод детей участников спецоперации в наиболее приближенные к месту жительства образовательные организации (в том числе в случае гибели участников СВО). 17) Предоставление семьям участников СВО права бесплатного посещения детьми занятий в кружках и секциях (в том числе в случае гибели участников СВО). 18) Право зачисления в первоочередном порядке в спортивные группы (секции) детей участников СВО в региональные и муниципальные организации спортивной подготовки и выдача им спортивной экипировки, оборудования и инвентаря для занятий спортом бесплатно (в том числе в случае гибели участников СВО). 19) Предоставление детям участников СВО льготных путевок в детские оздоровительные лагеря и санатории (в том числе в случае гибели участника СВО). 20) Предоставление участникам СВО и членам их семей (супруги, дети, родители) права льготного посещения региональных и муниципальных культурных учреждений, развлекательных мероприятий (в том числе в случае гибели участников СВО). - См.: Для участников СВО и их семей разработали единый стандарт мер поддержки. URL: <https://www.pnp.ru/politics/semyam-uchastnikov-svo-okazhut-besplatnyuy-psikhologicheskuyu-pomoshh.html> (дата обращения: 19.01.2024).

действуют дополнительные (помимо включенных в стандарт) меры поддержки.

Работа над уточнением и дополнением действующего перечня социальных гарантий продолжается с учетом обобщения опыта практической реализации, изучения обращений от участников СВО и членов их семей и других предложений.<sup>9</sup>

### ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ УЧАСТНИКАМ СВО И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ

Авторами разработаны и предложены следующие дополнительные меры социальной поддержки и гарантии для участников СВО и членов их семей в сфере жилищной обеспеченности (включая ипотечное кредитование), занятости, образования и медицинской помощи.

Дополнительные меры социальной поддержки участников СВО и членов их семей. Для обеспечения достойного уровня жизни участников СВО (после завершения ими участия в СВО) и совместно проживающих членов их семей считаем целесообразным введение ежемесячного семейного пособия, которое доводило бы душевые денежные доходы семьи (после предоставления всех действующих социальных выплат; независимо от доходов от трудовой деятельности трудоспособных членов семьи) до уровня социально приемлемого душевого денежного дохода, соответствующего трехкратной величине регионального прожиточного минимума, т.е. до гарантированной покупательной способности семьи участника СВО [14]. Данное пособие предлагается на постоянной основе выплачивать семьям погибших участников СВО и полностью утративших трудоспособность в ходе проведения СВО (инвалиды I группы).

Детям участников СВО – сиротам и оставшимся без попечения родителей, – предлагается ввести ежемесячную выплату, которая доводила бы их доходы (после предоставления всех действующих социальных выплат) до трехкратной величины регионального прожиточного минимума. Выплату осуществлять до достижения детьми совершеннолетия; до 23 лет, если они учатся очно; в случае, если они стали

<sup>9</sup> Рабочая группа по СВО предложила расширить льготы контрактников на добровольцев. URL: <https://www.interfax.ru/russia/932828> (дата обращения: 26.01.2024); Путин поручил представить предложения о мерах поддержки вдов участников СВО. URL: <https://ria.ru/20240117/mery-1921801573.html> (дата обращения: 25.01.2024); Перечень поручений по итогам встречи с членами семей погибших участников СВО. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/73318> (дата обращения: 26.01.2024).

## Федеральные социальные гарантии участникам боевых действий в зоне СВО и членам их семей / Federal social guarantees to participants of military operations in the SVO zone and their family members

Виды социальных гарантий / Types of social guarantees	Пояснения / Explanations
Федеральные бюджетные и страховые выплаты	<p><b>Единовременные выплаты</b>            Единовременная денежная выплата (195 000 ₹) (мобилизованным и контрактникам, которые в период проведения СВО с 21 сентября 2022 г. заключили контракт на военную службу в ВС РФ сроком на год и более)            Единовременное пособие при увольнении с военной службы (продолжительность военной службы менее 20 лет – в размере двух окладов, более 20 лет – семь окладов)            Единовременное поощрение при награждении государственными наградами Российской Федерации или поощрении Президентом РФ, Правительством РФ (от 1 до 10 окладов месячного денежного содержания)            Единовременная федеральная выплата в случае гибели участника СВО («президентская») (5 000 000 ₹, если умершему уже выплатили 3 000 000 ₹ за ранение, то семья либо родственники получат 2 000 000 ₹)            Единовременная страховая выплата в случае гибели участника СВО (4 908 986,09 ₹)            Единовременная выплата в случае увечья участника СВО (3 000 000 ₹)            Единовременная страховая выплата при увольнении в связи с признанием не годным к военной службе вследствие военной травмы (3 272 657,39 ₹)            Единовременная страховая выплата в случае установления инвалидности в период прохождения военной службы (инвалидность I группы – 2 348 797,95 ₹, инвалидность II группы – 1 565 864,79 ₹, инвалидность III группы – 782 932,40 ₹)            Единовременная страховая выплата в случае получения увечья в период прохождения военной службы (тяжелое увечье – 313 172,95 ₹, легкое увечье – 78 293,23 ₹)</p> <p><b>Регулярные выплаты</b>            Ежемесячная социальная выплата (158 000 ₹) мобилизованным, контрактникам и добровольцам, участвующим в СВО            Ежемесячная компенсационная выплата (100% пенсии за выслугу лет)            Ежемесячная денежная компенсация военнослужащему (добровольцу) при установлении инвалидности вследствие военной травмы (21 922,12 ₹ – инвалиду I группы, 10 961,05 ₹ – инвалиду II группы, 4 384,42 ₹ – инвалиду III группы)            Ежемесячная денежная выплата ветерану боевых действий (3 896 ₹)            Ежемесячное пособие на ребенка погибшего военнослужащего (2 942,02 ₹) (в отношении несовершеннолетних детей; детей до 23 лет, если учатся очно; детей старше 18 лет, если ребенок стал инвалидом до совершеннолетия)            Пенсия по потере кормильца (50% от денежного довольствия на каждого нетрудоспособного члена семьи (не включая социальную выплату в 158 000 ₹))            Ежемесячная компенсация членам семьи в случае гибели (смерти) военнослужащего, наступившей при исполнении им обязанностей военной службы, либо смерти, наступившей вследствие военной травмы (22 908,62 ₹ на всех членов семьи, проживавших вместе с военнослужащим)</p>
Федеральные гарантии и льготы	<p><b>Трудовые гарантии</b>            Сохранение рабочих мест; период участия в СВО засчитывается в страховом стаже в двойном размере; отпуск в любое удобное время для граждан, получивших статус ветерана боевых действий; и др. Введены ряд трудовых гарантий для членов семей (при сокращении штата или численности родитель ребенка до 18-ти лет имеет преимущественное право оставления на работе; второго родителя ребенка до 14-ти лет, нельзя без письменного согласия направить в служебные командировки, привлечь к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни; и др.)</p> <p><b>Ипотека и кредиты</b>            Кредитные каникулы; запрет на арест денежных средств, выплачиваемых участникам СВО и мобилизованным; ослабление условий военной ипотеки; списание кредитных обязательств в случае смерти участника СВО либо инвалидности I группы; в рамках льготных ипотечных программ для участников СВО увеличен предельный срок регистрации по адресам построенного или купленного жилья и госрегистрации прав на дома; и др.</p> <p><b>Жилищная сфера</b>            Изменение правил обеспечения жильем семей погибших; дети родителей, принимавших участие в СВО, получили преимущественное право на обеспечение жильем перед другими лицами, включенными в список детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; семьи военнослужащих и сотрудников силовых структур, переведенных в ДНР, ЛНР, Запорожскую и Херсонскую области, смогут остаться в служебных квартирах по прежнему месту службы с сохранением права на компенсацию съема жилья; и др.</p> <p><b>Плата за ЖКУ</b>            Право на рассрочку коммунальных услуг и взносов на капитальный ремонт, а также освобождение от пени за просрочку оплаты коммунальных платежей; право на компенсацию платы за наем и содержание жилого помещения (50 %)</p> <p><b>Налоговые льготы</b>            Освобождение от госпошлины за восстановление потерянных или испорченных паспортов и водительских прав; отсрочка по уплате налогов, сборов и страховых взносов, продление сроков предоставления налоговых деклараций и отчетов о движении денежных средств по счетам; налоговый вычет; освобождение от НДФЛ и страховых взносов некоторых доходов; освобождение от уплаты налога на имущество; и др.</p> <p><b>Образовательные льготы</b>            Квота для детей участников СВО на бюджетное обучение в вузах; квоты для приема в вузы для участников СВО; бесплатное обучение или дополнительное профобразование по наиболее востребованным специальностям для участников СВО; право на получение в первоочередном порядке мест в детсадах, школах и летних лагерях для детей участников СВО; возможность перехода с платного обучения на бесплатное (при отсутствии академической задолженности, дисциплинарных взысканий и долга за обучение) для участников СВО и их детей; и др.</p> <p><b>Пенсионное обеспечение</b>            Участники СВО, включая добровольцев, получили статус ветеранов боевых действий, на них распространяются все льготы по пенсионному обеспечению, которые есть у бывших участников войн и вооруженных конфликтов; период участия в СВО засчитывается в страховом стаже в двойном размере; поправки в порядок перерасчета военных пенсий мобилизованных; и др.</p> <p><b>Поддержка бизнеса</b>            Субсидии для работодателей в целях трудоустройства участников СВО и членов их семей; налоговые послабления для мобилизованных граждан, ИП и компаний, в которых мобилизовали единственного учредителя – директора; приостановление в отношении мобилизованных проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление нарушения законодательства о применении контрольно-кассовой техники; и др.</p> <p><b>Другие льготы</b>            Доходы мобилизованных не учитываются при оценке нуждаемости их семей в мерах соц.поддержки (пособия женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности, ежемесячная выплата на детей, выплата в связи с рождением ребенка); право на бесплатную юридическую помощь, пересылку писем; и др.</p>

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

Примечание: составлено на основе нормативных правовых актов (федеральных законов, указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ, ведомственных нормативных актов и др.), действующих по состоянию на 01 января 2024 г.

инвалидами до совершеннолетия, продолжать выплачивать и после 18 лет.

Введение данных выплат позволит гарантировать достойный уровень текущего потребления для наиболее уязвимых представителей целевой социальной категории. С научно-методологической точки зрения это будет способствовать развитию системы социальной поддержки с учетом опыта внедрения ее новых инструментов, гарантирующих определенный уровень доходов получателям [15 и др.].

Предлагается ввести ежемесячную денежную компенсацию военнослужащему (добровольцу) при установлении инвалидности вследствие военной травмы, полученной во время участия в СВО, из числа инвалидов II и III групп, имеющих ограниченную трудоспособность, устанавливать в размере не ниже 1,5 региональных прожиточных минимумов.<sup>10</sup>

Считаем целесообразным предусмотреть возможность предоставления государственной социальной помощи на основании социального контракта участникам СВО, трудоспособность которых ограничена вследствие получения увечий (ранения, травмы, контузии) во время СВО (инвалиды II и III групп), и членам их семей независимо от размера их среднедушевого дохода. Это позволит расширить возможности интеграции в занятость участников СВО и поддерживать их семьи в трудной жизненной ситуации.

Предлагается также ввести индексацию пенсий работающим пенсионерам из числа участников СВО.

Дополнительные социальные гарантии в сфере ипотечного кредитования и обеспечения достойных жилищных условий. Жилищная обеспеченность является одной из базовых составляющих уровня жизни, потребность в которой, как показывают исследования, несмотря на позитивные тенденции в доступности жилья [16; 17], у большинства граждан (более 80%) [18], семей с детьми (более 70%) [19] не реализована на достойном уровне. Данная проблема частично решается (в случае наличия финансовых возможностей) гражданами через ипотечные инструменты.

В настоящее время для граждан, которые до участия в СВО взяли ипотеку, действуют

кредитные каникулы<sup>11</sup>. Списание кредитных обязательств предусмотрено в случае гибели или инвалидности (I группа) заемщика в ходе СВО.<sup>12</sup>

Считаем целесообразным расширить данную гарантию, распространив ее на граждан, взявших ипотеку до привлечения к участию в СВО (мобилизованных, добровольцев, контрактников) в 2022 г. (февраль-октябрь), оставшихся в живых и не получивших инвалидность I группы в ходе СВО. Введение для них дополнительной гарантии в виде погашения (частично или полностью) за счет государства ипотечного кредита будет отвечать принципу социальной справедливости.

Данная гарантия (доля ипотечного кредита, которая «гасится» государством) может быть увязана со сроками нахождения в зоне проведения СВО, выполняемыми задачами в ходе проведения СВО, составом семьи участника СВО (число и возраст детей, наличие инвалидов и т.п.) и др. Она может быть установлена для граждан, которые реально нуждались в улучшении жилищных условий (при этом состояли или не состояли на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях), для тех, кто ранее проживал в стесненных условиях, неблагоустроенном, небезопасном и т.п. жилище, не в отдельной квартире, а совместно с другими родственниками, в «коммуналке» и проч. То есть взятый ипотечный кредит позволил этим категориям граждан реализовать объективную базовую потребность.

Для участников СВО, которые нуждаются в улучшении жилищных условий, но не брали ипотечный кредит до участия в СВО и не планируют продолжать службу по завершении контракта, т.е. не могут приобрести жилье через накопительно-ипотечную систему жилищного обеспечения военнослужащих, считаем

<sup>11</sup> Федеральный закон от 07.10.2022 № 377-ФЗ «Об особенностях исполнения обязательств по кредитным договорам (договорам займа) лицами, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации, лицами, принимающими участие в специальной военной операции, а также членами их семей и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202210070001> (дата обращения: 19.01.2024); Федеральный закон от 24.07.2023 № 348-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202307240007> (дата обращения: 19.01.2024).

<sup>12</sup> Федеральный закон от 28.04.2023 № 160-ФЗ «О внесении изменений в статьи 1 и 2 Федерального закона «Об особенностях исполнения обязательств по кредитным договорам (договорам займа) лицами, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации, лицами, принимающими участие в специальной военной операции, а также членами их семей и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202304280036> (дата обращения: 19.01.2024).

<sup>10</sup> В настоящее время данная компенсация выплачивается в соответствии с Федеральным законом от 7.11.2011 № 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат» и составляет по состоянию на 01.01.2024 г. 10 961,05 рублей – инвалиду II группы; 4 384,42 рублей – инвалиду III группы.

целесообразным предоставление возможности приобретения жилья через ипотечное кредитование по льготной (пониженной) ставке (более низкой, чем для обычных льготных категорий), субсидируемой государством.

Для них (и членов их семьи) также необходимо предусмотреть «страховой механизм» (списание кредитных обязательств), аналогичный предусмотренному Федеральным законом от 28.04.2023 № 160-ФЗ.<sup>15</sup>

На наш взгляд, должны быть гарантированы права на улучшение жилищных условий семей погибших участников СВО, в том числе исключены случаи снятия с учета семей погибших участников СВО, которые были признаны нуждающимися в жилых помещениях, в связи с увеличением вследствие гибели члена семьи, участвовавшего в СВО, размера площади в расчете на члена семьи (превышения учетной нормы площади жилого помещения). Также необходимо, чтобы у семей погибших участников СВО, которые до момента их гибели соответствовали учетной норме площади жилого помещения, применяемой в целях признания нуждающимися в жилых помещениях, но не подали заявление о признании их нуждающимися в жилых помещениях, было право подать такое заявление после гибели участника СВО. При этом норма предоставления площади жилого помещения для них должна определяться исходя из состава семьи до гибели участника СВО.

Введение дополнительных гарантий для участников СВО в жилищной сфере позволит государству выполнить социальные обязательства перед гражданами, которые рискуют здоровьем и жизнью для обеспечения суверенитета государства, защиты и безопасности граждан Российской Федерации.

Дополнительные трудовые и образовательные гарантии участникам СВО и членам их семей. Предлагаем создать дополнительные условия для долговременной, устойчивой занятости вернувшимся участникам СВО (с учетом возможного снижения конкурентоспособности (инвалидность и пр.) на рынке труда) для минимизации рисков неустойчивой (прекаризованной) занятости вследствие ее негативных последствий (снижение

качества занятости, ухудшение материального положения домохозяйств и пр.) [20–22 и др.].

В настоящее время за гражданами, призванными на службу по мобилизации, и добровольцами сохраняются рабочие места; они смогут вернуться на прежние рабочие места после завершения службы.<sup>14</sup> В случае длительного перерыва в работе по причине участия в СВО имеются риски устаревания навыков и утраты квалификации работников. Необходимо обеспечить возможность обучения, повышения квалификации для актуализации знаний и навыков по профессии, по которой гражданин работал до начала участия в СВО. В настоящее время обеспечены гарантии на бесплатное переобучение или получение дополнительного профессионального образования по наиболее востребованным на локальном рынке труда специальностям.<sup>15</sup> Представляется целесообразным расширить данные гарантии на все гражданские специальности, которые имели и желают сохранить участники СВО, чтобы повысить результативность их интеграции в занятость.

Актуальной проблемой, требующей решения и находящейся в проработке по поручению Президента РФ<sup>16</sup>, является трудоустройство участников СВО – инвалидов и ветеранов. Решение задачи содействия их эффективному трудоустройству на долгосрочной основе требует комплексного подхода, включающего: систему мер стимулирования работодателей для создания/оборудования рабочих мест (субсидии, льготы (по НДС, налогу на прибыль, имущественному и земельному налогам)); разработку методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности для участников СВО (инвалидов и ветера-

<sup>14</sup> Федеральный закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202210070004> (дата обращения: 19.01.2024).

<sup>15</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 28.04.2023 № 669 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202305020024> (дата обращения: 19.01.2024); Постановление Правительства Российской Федерации от 27.05.2021 № 800 «О реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан на период до 2024 года». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202105280048> (дата обращения: 19.01.2024); Постановление Правительства Российской Федерации от 13.03.2021 г. № 362 «О государственной поддержке в 2023 году юридических лиц, включая некоммерческие организации, и индивидуальных предпринимателей в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан» (Наименование в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 24.11.2022 № 2134). URL: <http://government.ru/docs/all/1335365/> (дата обращения: 19.01.2024).

<sup>16</sup> Перечень поручений по итогам расширенного заседания Президиума Госсовета. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/72657> (дата обращения: 19.01.2024).

нов); установление квоты для приема на работу участников СВО (инвалидов и ветеранов); определение прав и обязанностей работодателей, ответственности за неисполнение обязанностей по квотированию рабочих мест; контрольно-надзорные мероприятия за приемом на работу участников СВО (инвалидов и ветеранов) в пределах установленных квот.

Также считаем целесообразным установление гарантии оплачиваемого отпуска для работающих членов семьи участника СВО (супругов, взрослых детей, родителей или (в случае их отсутствия) других родственников) на период ухода за тяжелоранеными участниками СВО.<sup>17</sup>

Предлагается предусмотреть развитие сети дошкольных и школьных образовательных учреждений (включая ясли, детские садики, детские дома, дома-интернаты, общеобразовательные школы, летние лагеря и др.) с учетом полного удовлетворения потребностей детей участников СВО в обеспечении для них «социальных лифтов» для полноценного включения в трудовую и общественную жизнь.

Необходимо предусмотреть меры по полному и качественному обеспечению беременных жен участников СВО медицинскими и социальными услугами, а также содействие им в трудоустройстве после завершения декретных отпусков.

Гарантии участникам СВО в области реабилитации и протезирования. Для результативной реабилитации участников СВО, которые в ходе СВО получили увечья (ранения, травмы, контузии) и вследствие них инвалидность, необходима система их комплексного сопровождения, включающая: предоставление медицинских

реабилитационных услуг, технических средств реабилитации и протезирования. Необходимо развертывание/развитие региональной сети медицинских учреждений, обеспеченных современной материально-технической базой и квалифицированными кадрами, чтобы гарантировать доступность предоставления данной помощи на бесплатной основе всем нуждающимся в ней участникам СВО в необходимом объеме и на современном уровне.

Предоставление данных гарантий по реабилитации и протезированию также целесообразно для лиц из числа гражданского населения, пострадавших в результате террористических актов, диверсий и приравненных к ним преступлений на территории России в период проведения СВО.

## ВЫВОДЫ

Система социальных гарантий участникам СВО и членам их семей представляет собой «живой организм», который требует постоянного развития с учетом накопленного опыта, возникающих новых рисков и возможностей. В данной публикации авторами предложены дополнительные социальные гарантии участникам СВО и членам их семей, позволяющие усилить их социальную поддержку, способствующие решению жилищных проблем, развивающие трудовые и образовательные гарантии, а также в сфере медицинской помощи. Считаем, что уже созданный каркас институтов, позволяющих выявлять и аккумулировать потребности социальной защиты участников СВО и членов их семей, целесообразно объединить в рамках национального проекта – специальной государственной комплексной программы под условным названием «Забота государства – защитникам Родины».

<sup>17</sup> Инвалидов – участников СВО хотят отправлять на реабилитацию без очереди. URL: <https://www.pnp.ru/social/invalidov-uchastnikov-svo-khotyat-otpravlyat-na-reabilitaciyu-bez-ocheredi.html> (дата обращения: 19.01.2024).

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Журавлева М.А., Берестова Л.И. Приоритеты государственной политики по организации социальной защиты участников СВО. *Государственная служба*. 2023;25(4(144)):88-93. DOI: 10.22394/2070-8378-2023-25-4-88-93
2. Назарова И.С., Шеншин В.М. К вопросу о совершенствовании института социального страхования жизни и здоровья военнослужащих и других работников силовых структур (краткий обзор изменений законодательства). *Право в Вооруженных Силах – Военно-правовое обозрение*. 2023;(10(315)):77-82.
3. Корякин В.М. Особенности назначения и выплаты военных пенсий лицам, проживавшим на территориях новых субъектов Российской Федерации до их вхождения в состав России. *Право в Вооруженных Силах – Военно-правовое обозрение*. 2023;(11(316)):54-63.
4. Лотова И.П. Психологическая помощь военнослужащим - участникам боевых действий, уволенным в запас или в отставку, и членам их семей: основные положения. *Отечественный журнал социальной работы*. 2023;(2(93)):97-103.
5. Фомин А.В. Проблемы назначения единовременных выплат детям погибших (умерших) участников специальной военной операции. *Военное право*. 2023;(3(79)):144-150.
6. Мананников Д.Ю. Актуальные вопросы функционирования накопительно-ипотечной системы жилищного обеспечения военнослужащих в условиях проведения вооруженными силами Российской Федерации специальной военной операции на территории Украины. *Право в Вооруженных Силах – Военно-правовое обозрение*. 2023;(2(307)):110-117.
7. Рассказова Е.Н. Особенности применения жилищного права в отношении мобилизованных граждан и членов их семей. *Вестник Российского Нового Университета. Серия: Человек и право*. 2023;(4):152-160. DOI: 10.18137/RNU.V9276.23.04.P.152

8. Хабибуллина А.С. Особенности развития трудовых отношений в период проведения специальной военной операции. *Кадровик*. 2023;(6):14-24.
9. Алёшин А.А., Левкина А.А., Колосова Н.В. Проблема рекрутинга операторов гражданских БПЛА на рынке труда Российской Федерации. *Экономика и предпринимательство*. 2023;(8(157)):298-307. DOI: 10.34925/EIP.2023.157.8.052
10. Гальцова И.Ю. Особенности обеспечения трудовых прав работников в Российской Федерации, призванных в рамках частичной мобилизации. *Современное общество и право*. 2023;(1(62)):8-13.
11. Пробин П.С. Финансирование инклюзивного обучения инвалидов – участников специальной военной операции на базе дистанционных образовательных технологий. *Экономика и предпринимательство*. 2023;(3(152)):900-903. DOI: 10.34925/EIP.2023.152.3.177
12. Тришкин Д.В. Медицинское обеспечение вооруженных сил Российской Федерации в условиях проведения специальной военной операции и частичной мобилизации: итоги деятельности и задачи на 2023 год. *Военно-медицинский журнал*. 2023;344(1):4-24. DOI: 10.52424/00269050\_2023\_344\_1\_4
13. Щеголев А.В., Кузин А.А., Лахин Р.Е., Шустров В.В., Усольцев Е.А., Бирюков А.Н., Цветков В.Г., Чарторижский Е.В. Изменение подходов к анестезиологической помощи в условиях проведения специальной военной операции. *Военно-медицинский журнал*. 2023;433(9):19-24. DOI: 10.52424/00269050\_2023\_344\_9\_19
14. Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Одинцова Е.В., Сафронова А.М. Социально приемлемая потребительская корзина. *Уровень жизни населения регионов России*. 2019;15(2):8-26. DOI: 10.19181/1999-9836-2019-10060
15. Bobkov V.N., Zolotov A.V., Odintsova E.V. Transition forms of universal basic income as a real prospect for Russia. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2021;14(4):33-47. DOI: 10.15838/esc.2021.4.76.2
16. Kosareva N., Polidi T. Housing affordability in Russia. Housing policy debate. *Taylor and Francis Journals*. 2021;31(2):214–238. DOI: 10.1080/10511482.2020.1800778
17. Minchenko M.M., Nozdrina N.N. The dynamics of housing affordability for the population of Russia in 2008–2014. *Studies on Russian Economic Development*. 2017;28(2):191–203. DOI: 10.1134/S1075700717020071
18. Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Колмаков И.Б., Одинцова Е.В., Рязанцев В.И., Чашина Т.В., Черных Е.А. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2022 год / отв. ред. В.Н. Бобков, А.А. Гулюгина. Вып. 1(202). М.: ИЭ РАН, 2023. 166 с. ISBN 978-5-9940-0736-5
19. Odintsova E.V., Chashchina T.V., Mochalov D.A. Features of the standard of living and labor situation in households with children and without them. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2023;16(5):155–171. DOI: 10.15838/esc.2023.5.89.9
20. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Колмаков И.Б., Лютов Н.Л., Локтюхина Н.В., Новикова И.В., Одегов Ю.Г., Одинцова Е.В., Павлова В.В., Шичкин И.А. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / гл. науч. ред. В.Н. Бобков. 2-е изд. М.: КНОРУС; 2019. 342 с. ISBN 978-5-406-00369-5
21. Quinlan M. The 'Pre-Invention' of Precarious Employment: The Changing World of Work in Context. *The Economic and Labour Relations Review*. 2012;23(4):3-23. DOI: 10.1177/103530461202300402
22. Lewchuk W. Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *The Economic and Labour Relations Review*. 2017;28(3):402–19. DOI: 10.1177/1035304617722943

#### REFERENCES

1. Zhuravleva M.A., Berestova L.I. Priorities of state policy for organizing social protection for the SMO participants. *Gosudarstvennaya sluzhba = Public Administration*. 2023;25(4(144)):88-93. DOI: 10.22394/2070-8378-2023-25-4-88-93 (In Russ.).
2. Nazarova I.S., Shenshin V.M. On the issue of improving the institution of social insurance of life and health of military personnel and other employees of law enforcement agencies (a brief overview of legislative changes). *Pravo v Vooruzhennykh Silakh – Voennopravovoe obozrenie*. 2023;(10(315)):77-82. (In Russ.).
3. Koryakin V.M. Features of the appointment and payment of military pensions to persons who lived in the territories of the new constituent entities of the Russian Federation before they became part of Russia. *Pravo v Vooruzhennykh Silakh – Voennopravovoe obozrenie*. 2023;(11(316)):54-63. (In Russ.).
4. Lotova I.P. Psychological assistance to military personnel - participants in hostilities, retired or retired, and members of their families: basic provisions. *Otechestvennyi zhurnal sotsial'noi raboty = Domestic Journal of Social Work*. 2023;(2(93)):97-103. (In Russ.).
5. Fomin A.V. Problems of assigning lump-sum payments to children of dead (deceased) participants in a special military operation. *Voennoe parvo = Military Law*. 2023;(3(79)):144-150. (In Russ.).
6. Manannikov D.Yu. Topical issues of the functioning of the savings-mortgage housing system for military personnel in the context of a special military operation carried out by the armed forces of the Russian Federation on the territory of Ukraine. *Pravo v Vooruzhennykh Silakh – Voennopravovoe obozrenie*. 2023;(2(307)):110-117. (In Russ.).
7. Rasskazova E.N. Features of the application of housing law in relation to mobilized citizens and members of their families. *Bulletin of the Russian New University. Series Human and Law = Vestnik Rossiiskogo Novogo Universiteta. Seriya: Chelovek i pravo*. 2023;(4):152-160. DOI: 10.18137/RNU.V9276.23.04.P.152(In Russ.).
8. Khabibullina A.S. Features of the development of labor relations during a special military operation. *Kadrovik = HR Manager*. 2023;(6):14-24. (In Russ.).
9. Aleshin A.A., Levkina A.A., Kolosova N.V. The problem of recruiting civil UAV operators in the labor market of the Russian Federation. *Ekonomika i predprinimatel'stvo = Journal of Economy and Entrepreneurship*. 2023;(8(157)):298-307. DOI: 10.34925/EIP.2023.157.8.052 (In Russ.).
10. Gal'tsova I.Yu. Features of ensuring the labor rights of workers in the Russian Federation called up as part of partial mobilization. *Sovremennoe obshchestvo i pravo = Modern Society and Law*. 2023;(1(62)):8-13. (In Russ.).
11. Probin P.S. Financing of inclusive education of disabled participants of a special military operation on the basis of distance education technologies. *Ekonomika i predprinimatel'stvo = Journal of Economy and Entrepreneurship*. 2023;(3(152)):900-903. DOI: 10.34925/EIP.2023.152.3.177 (In Russ.).
12. Trishkin D.V. Medical support of the Russian Federation armed forces during the special military operation and partial mobilization: activities results and planning for 2023. *Voennomeditsinskii zhurnal = The Military Medical Journal*. 2023;344(1):4-24. DOI: 10.52424/00269050\_2023\_344\_1\_4 (In Russ.).
13. Shchegolev A.V., Kuzin A.A., Lakhin R.E., Shustrov V.V., Usol'tsev E.A., Biryukov A.N., Tsvetkov V.G., Chartorizhskii E.V. Changing approaches to anesthesia care in the context of a special military operation. *Voennomeditsinskii zhurnal = The Military Medical Journal*. 2023;433(9):19-24. DOI: 10.52424/00269050\_2023\_344\_9\_19 (In Russ.).
14. Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Odintsova E.V., Safronova A.M. The Socially Acceptable Consumption Basket. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2019;15(2):8-26. DOI: 10.19181/1999-9836-2019-10060 (In Russ.).

15. Bobkov V.N., Zolotov A.V., Odintsova E.V. Transition forms of universal basic income as a real prospect for Russia. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2021;14(4):33-47. DOI: 10.15838/esc.2021.4.76.2
16. Kosareva N., Polidi T. Housing affordability in Russia. Housing policy debate. *Taylor and Francis Journals*. 2021;31(2):214–238. DOI: 10.1080/10511482.2020.1800778
17. Minchenko M.M., Nozdrina N.N. The dynamics of housing affordability for the population of Russia in 2008–2014. *Studies on Russian Economic Development*. 2017;28(2):191–203. DOI: 10.1134/S1075700717020071
18. Bobkov V.N., Gulyugina A.A. (resp. eds.), Kolmakov I.B., Odintsova E.V., Ryazantsev V.I., Chashchina T.V., Chernykh E.A. Monitoring the income and standard of living of the Russian population – 2022. Iss. 1(202). Moscow, Institute of Economics RAS; 2023. p. 166. ISBN 978-5-9940-0736-5 (In Russ.).
19. Odintsova E.V., Chashchina T.V., Mochalov D.A. Features of the standard of living and labor situation in households with children and without them. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2023;16(5):155–171. DOI: 10.15838/esc.2023.5.89.9
20. Bobkov V.N. (sci. ed.), Kvachev V.G., Kolmakov I.B., Lyutov N.L., Loktyukhina N.V., Novikova I.V., Odegov Yu.G., Odintsova E.V., Pavlova V.V., Shichkin I.A. Precarious employment in the Russian Federation: theory and methodology for identification, assessment and reduction vector. 2nd ed. Moscow, KNORUS; 2019. p. 342.
21. Quinlan M. The 'Pre-Invention' of Precarious Employment: The Changing World of Work in Context. *The Economic and Labour Relations Review*. 2012;23(4):3–23. DOI: 10.1177/103530461202300402
22. Lewchuk W. Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *The Economic and Labour Relations Review*. 2017;28(3):402–19. DOI: 10.1177/1035304617722943

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Вячеслав Николаевич Бобков** – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, главный научный сотрудник, заведующий сектором социально-экономических исследований качества и уровня жизни Института экономики Российской академии наук, Москва, Россия  
**Vyacheslav N. Bobkov** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honoured Science Worker of the Russian Federation, Chief Researcher, Head of the Department of Socio-Economic Research of Quality and Standard of Living at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-7364-5297>  
 bobkovvn@mail.ru



**Елена Валерьевна Одинцова** – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Института экономики Российской академии наук, Москва, Россия  
**Elena V. Odintsova** – Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher of the Department of Socio-Economic Research of Quality and Standard of Living at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-7906-8520>  
 odin\_ev@mail.ru



**Татьяна Викторовна Чашчина** – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Института экономики Российской академии наук, Москва, Россия  
**Tat'yana V. Chashchina** – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher of the Department of Socio-Economic Research of Quality and Standard of Living at the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-3384-3413>  
 chashinatv@mail.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 29.01.2024; после рецензирования 19.02.2024, принята к публикации 20.02.2024.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 29.01.2024; revised on 19.02.2024 and accepted for publication on 20.02.2024. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-147-156

УДК 338.001.36

JEL I32

## НЕПОЛНЫЕ СЕМЬИ В РЕГИОНАХ РОССИИ: МАСШТАБЫ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

О.В. Селиванова, Н.Ю. Коробкова

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предмет** исследования – неполные семьи как один из основных типов современной российской семьи. **Цель** – формирование и исследование на основе региональных статистических данных профилей бедности неполных семей в регионах России. В качестве **методов** использовались системный и сравнительный подходы, структурный анализ и синтез, статистическая обработка информации, индукция и дедукция, абстрагирование и конкретизация и др. В процессе исследования получены следующие научно-практические **результаты**: выявлено значительное сходство социальных профилей малоимущих неполных семей и монородительских семей в зоне риска бедности; определены основные причины бедности неполных семей, главными из которых являются незанятость одинокого родителя и недостаточный уровень заработной платы работающих матерей. Результаты анализа модальных характеристик неполных семей с низкими доходами могут быть **использованы** федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации при актуализации мер по сокращению бедности в сфере содействия занятости одиноких родителей.

**Ключевые слова**: бедность; неполные семьи; семьи с детьми; малоимущие; государственная социальная помощь; доходы; занятость; уровень бедности; профиль бедности; одинокая мать.

**Для цитирования**: Селиванова О.В., Коробкова Н.Ю. Неполные семьи в регионах России: масштабы и социально-экономические характеристики. *Социально-трудовые исследования*. 2024;54(1):147-156. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-147-156.

## ORIGINAL PAPER

## SINGLE-PARENT FAMILIES IN RUSSIAN REGIONS: SCALE AND SOCIO-ECONOMIC CHARACTERISTICS

O.V. Selivanova, N.Yu. Korobkova

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the study is single-parent family as one of the main types of modern Russian family. **The purpose** of the paper is to study, based on monitoring and analysis of regional data, social profiles of low-income single-parent families in Russia. The research **methods** are systematic and comparative approaches, structural analysis and synthesis, statistical processing of information, induction and deduction, abstraction, and specification, etc. The following scientific and practical research **results** were obtained: a significant similarity was revealed in the social profiles of low-income single-parent families and single-parent families at risk of poverty; the main causes of poverty in incomplete families are identified, the main ones being the unemployment of a single parent and the insufficient level of wages of working mothers. The results of the analysis of the modal characteristics of single-parent families with low income can be **used** by federal executive authorities and executive authorities of the constituent entities of the Russian Federation when updating measures to reduce poverty in the field of promoting the employment of single parents.

**Keywords**: poverty; single-parent families; families with children; low-income household; state social assistance; income; employment; poverty level; poverty profile; single mother.

**For citation**: Selivanova O.V., Korobkova N.Yu. Single-parent families in Russian regions: scale and socio-economic characteristics. *Social and labor research*. 2024;54(1):147-156. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-147-156.

## ФЕНОМЕН НЕПОЛНЫХ СЕМЕЙ И ПОДХОДЫ К ЕГО ИЗУЧЕНИЮ

Семья, как главный общественный институт, традиционно находится в центре внимания государственной социальной политики. Поддержка семьи, материнства, отцовства и детства объявлена одним из главных направлений государственной социальной политики в России, что нашло

свое отражение в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации<sup>1</sup>.

Согласно Указу Президента РФ № 474 от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2030 года» все регионы

<sup>1</sup> Стратегия национальной безопасности Российской Федерации утверждена Указом Президента Российской Федерации от 2 июля 2021 г. № 400.

России разрабатывают и реализуют мероприятия, направленные на рост доходов населения и сокращение уровня бедности населения. Двукратное сокращение масштабов бедности в стране как цель, заявленная в Указе, подразумевает и решение задач по повышению уровня благосостояния семей с детьми, в том числе неполных семей, масштабы которых в современной России весьма значительны.

Как правило, к неполным относят такие семьи, в которых, в противопоставление нуклеарной семье (мать, отец, ребенок/дети) заботы о воспитании ребенка лежат на плечах только одного из родителей.

Вместе с тем в российском правовом поле и в современной научной литературе отсутствует единство подходов к определению неполной семьи, одинокого родителя.

Согласно ГОСТ Р 52495-2005 «Национальный стандарт Российской Федерации. Социальное обслуживание населения. Термины и определения» к неполным семьям как категории клиентов социальной службы относятся семьи, в которых «детей или ребенка воспитывает один из родителей»<sup>2</sup>.

В «Социальном кодексе» г. Санкт-Петербурга неполная семья – это «семья, в которой единственный родитель воспитывает одного и более детей в возрасте до 18 лет, в случае если родитель имеет статус одинокой матери (одинокого отца), второй родитель умер, признан судом безвестно отсутствующим (умершим), лишен родительских прав (ограничен в родительских правах), решение суда (судебный приказ) о взыскании алиментов либо соглашение об уплате алиментов на этих детей вторым родителем не исполняется»<sup>3</sup>.

В Налоговом Кодексе РФ отсутствует определение неполной семьи, но используется термин «единственный родитель», который применим к матерям, рожающим ребенка вне брака или к овдовевшим женщинам, а также к единственному приемному родителю, усыновителю, опекуну или попечителю. Таким одиноким родителям полагается двукратный стандартный вычет из налога на доходы физических лиц, тогда как для разведенных женщин с несовершеннолетними детьми такая мера не предусматривается.

По Трудовому кодексу РФ, одинокими считаются матери, воспитывающие детей без отца в

случае его смерти, лишения родительских прав, признания недееспособным и т.п.

В Семейном кодексе РФ определения терминов «неполная семья» и/или «одинокый родитель» отсутствуют.

А.Г. Волков под неполной семей подразумевает семью с «неполным ядром», в которой, в противопоставление нуклеарной семье с «полным ядром» (мать, отец, ребенок/дети), заботы о воспитании ребенка лежат на плечах только одного из родителей [1].

По мнению В.Н. Архангельского, «Неполная семья – это семья с детьми, в которой нет одного или обоих родителей»<sup>4</sup>.

Часто неполнота семей ассоциируется с бедностью и различными видами деприваций. Поэтому исследователями нередко применяется более нейтральный термин – «монородительская семья», под которой, в узком смысле, подразумевается «домохозяйство, включающее только одного взрослого, на иждивении которого вместе с ним проживают дети», а в более широком – «домохозяйство с одиноким родителем, где проживают дети до 18 лет с одним родителем – не обязательно биологическим – и возможно с кем-либо еще» [2].

Таким образом, в настоящее время феномен неполной российской семьи недостаточно институционализирован.

В рамках настоящего исследования к неполным (монородительским) семьям мы относим семейные ячейки, состоящие из единственного родителя (матери или отца), воспитывающего несовершеннолетнего ребенка (детей). При этом такие семейные ячейки могут являться как отдельными самостоятельными домохозяйствами, так и составной частью сложных домохозяйств в случае совместного проживания с близкими родственниками единственного родителя.

Разработка мер по сокращению масштабов бедности и недопущению перехода граждан за черту бедности предполагает использование данных профиля бедности – сформированной по заданным параметрам структуры населения с низкими доходами. Информация, полученная в ходе анализа профиля бедности, позволяет осуществлять более адресную, а значит и более эффективную социальную поддержку населения, что особенно актуально в условиях существенных различий субъектов РФ по уровню их социально-

<sup>2</sup> Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 52495-2005 «Социальное обслуживание населения. Термины и определения» (утв. приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 30 декабря 2005 г. N 532-ст)

<sup>3</sup> Закон Санкт-Петербурга от 22.11.2011 N 728-132 (ред. от 29.06.2023) «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» (принят ЗС СПб 09.11.2011)

<sup>4</sup> Демографический понятийный словарь / [Архангельский В.Н. и др.]; под ред. Рыбаковского Л.Л.; Общественный совет Центрального Федерального округа, Российская акад. наук, Ин-т социально-политических исслед. Изд. 2-е, испр. и доп. Москва: Экон-Информ, 2007. 351 с. ISBN 978-5-9506-0263-4

экономического и демографического развития. Этот подход применим и к разработке стратегий оказания социальной помощи неполным семьям.

В современной отечественной научной практике накоплен достаточно большой опыт применения профиля бедности в качестве информационно-аналитического инструмента для изучения модальных характеристик различных групп населения России. Данный подход находит отражение в работах Андреевой Е.И., Бобкова В.Н., Горшкова М.К. Пишняк А.И., Разумова А.А. [3-7] и других авторов.

Чаще всего в сфере интересов ученых – малоимущие российские домохозяйства с денежными доходами ниже прожиточного минимума (ПМ). В то же самое время далеко не каждое исследование по проблематике бедности фокусируется на малоимущих неполных семьях как отдельной категории населения. Недостаточно внимания уделяется и домохозяйствам с единственным родителем, располагающим среднедушевыми доходами, незначительно превышающими ПМ и имеющими высокие риски «перехода» за черту бедности.

Оценке масштабов и качества жизни российский семей с одиноким родителем посвящены работы Л.М. Прокофьевой, С.В. Захарова, Т.К. Ростовской [8-12] и ряда других авторов. Вместе с тем исследования по данной проблематике не всегда предполагают детализированный анализ социально-экономических и демографических характеристик семей с единственным родителем в зависимости от уровня их материальной обеспеченности.

В этой связи представляется актуальным изучение модальных характеристик неполных семей с низкими доходами и выявление факторов и причин, влияющих на бедность таких семей.

Целью настоящего исследования является мониторинг и анализ данных о неполных семьях в регионах России, в том числе изучение основных социально-экономических и демографических характеристик неполных (монородительских) семей со среднедушевыми денежными доходами, не превышающими полуторакратного значения регионального ПМ.

Гипотезой исследования является предположение, что неполные семьи характеризуются более высокими рисками бедности, чем семьи, где о детях заботятся оба супруга, а группа населения, проживающая в монородительских семьях со среднедушевыми доходами в диапазоне от 1,0 до 1,5 величин регионального ПМ имеет схожие с малоимущими неполными семьями социаль-

но-экономические характеристики, что обуславливает высокие риски «перехода» данной группы населения за официальную черту бедности.

Структура неполных семей с низкими доходами изучалась с учетом таких модальных признаков, как тип и размер населенного пункта, иждивенческая нагрузка, пол, возраст, уровень образования, статус занятости и иные характеристики главы домохозяйства.

В качестве базы для исследования использованы микроданные «Выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах» (ВНДН) Росстата за 2022 г., данные Всероссийских переписей населения 2000–2020 гг., а также иная статистическая информация.

### МАСШТАБЫ И МАТЕРИАЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ НЕПОЛНЫХ СЕМЕЙ В РЕГИОНАХ РОССИИ

По данным отечественной статистики к началу второго десятилетия XXI века в России насчитывалось около 24,4 млн домохозяйств (Всероссийская перепись населения за 2020 г.), в которых проживало более 27,7 млн детей.

61,5% семей с детьми до 18 лет составляют полные семьи, где воспитанием детей занимаются оба супруга. В каждой третьей семье (31,2%) заботы о материальном благополучии несовершеннолетних детей лежат на плечах одиноких матерей. В более чем миллионе неполных семей (7,3%) детей до 18 лет воспитывают одинокие отцы. Таким образом можно предположить, что в неполных семьях живет и воспитывается, по меньшей мере, каждый третий несовершеннолетний ребенок в стране.

Данные Всероссийских переписей населения, проводившихся в постсоветский период (2002–2020 гг.), демонстрируют, что количество супружеских пар с детьми до 18 лет в общей численности семей с детьми сократилась в 1,3 раза, доля материнских неполных семей увеличилась в 1,6 раза и почти в 4 раза выросла численность семей с одинокими отцами (рис. 1). В совокупности доля семей, где о несовершеннолетнем ребенке (детях) заботится лишь один из родителей, выросла в 1,8 раза – с 21,0% в 2002 г. до 38,5% в 2020 г.

У неполных семей в России – «женское лицо». В подавляющем большинстве случаев (4,85 млн или 81,1% всех неполных семей в 2020 г.) ответственность за материальное благополучие детей лежит на плечах одиноких матерей.

Более трети неполных семей (36%) с несовершеннолетними детьми проживают вместе с родственниками в составе сложных домохозяйств.

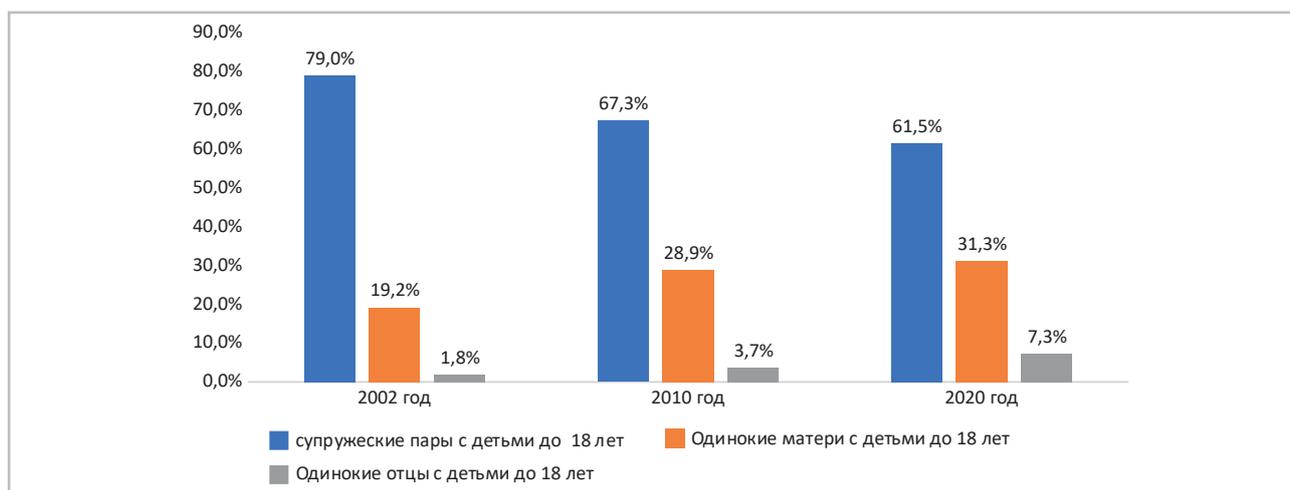


Рис. 1 / Fig. 1. Распределение российских семей с детьми до 18 лет в 2002-2020 годах, % / Distribution of the number of Russian families with children under the age of 18 in 2002-2020, %

Источник / Source: расчеты авторов на основе данных Всероссийских переписей населения за 2002-2020 годы / authors' calculations based on data from the All-Russian Population Censuses for 2002-2020.

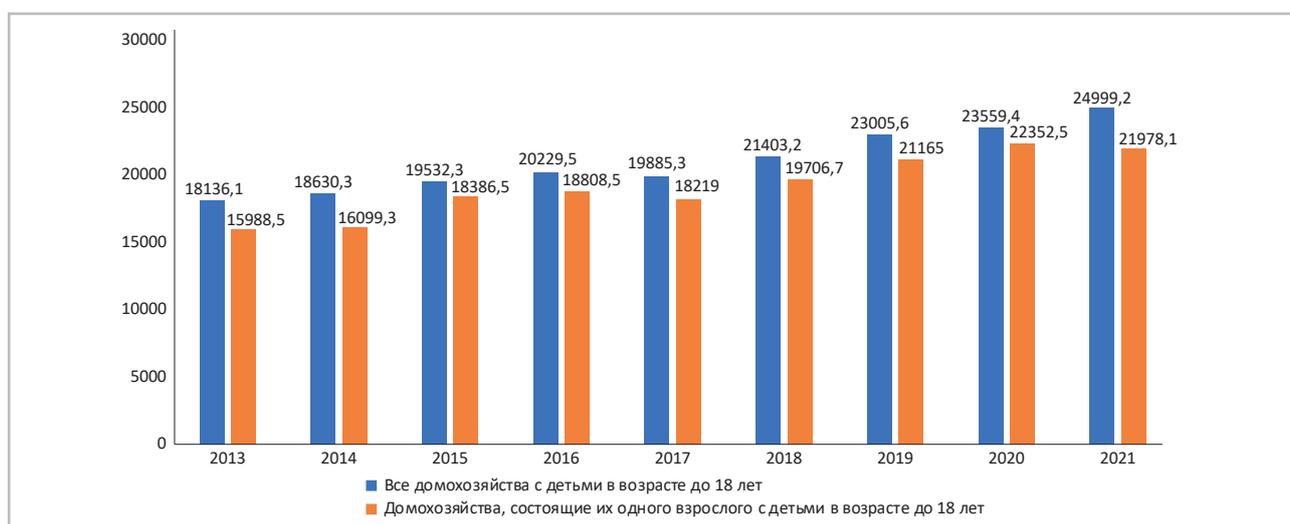


Рис. 2 / Fig. 2. Денежные доходы домашних хозяйств, имеющих детей в возрасте до 18 лет в месяц, в среднем на члена домохозяйства, в 2013-2021 годах / Monetary income of households with children under the age of 18 per month, on average per household member, in 2013-2021

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

По меньшей мере в каждой десятой неполной семье (11,4%) помощь в воспитании несовершеннолетних детей одинокому родителю оказывают проживающие совместно бабушка и/или дедушка ребенка (детей).

Уровень материальной обеспеченности домохозяйств, имеющих в своем составе неполные семьи, как правило, ниже, чем в среднем в российских семьях с детьми.

Так, за период 2013-2021 гг. среднедушевые денежные доходы домохозяйств, в составе которых были неполные семьи, отставали от значения данного показателя в пересчете на все домохозяйства с несовершеннолетними детьми в среднем на 8,7% (рис. 2).

Денежные доходы семей с одиноким родителем формируются, преимущественно, за счет оплаты труда и социальных выплат. При этом материальное положение российских неполных семей характеризуется большей зависимостью от социальных трансфертов по сравнению со всеми домохозяйствами с несовершеннолетними детьми, которая имеет тенденцию к увеличению.

Так, если в 2017 г. в структуре доходов домохозяйств, имеющих в своем составе неполные семьи, на доходы от трудовой деятельности приходилось 67,4% денежных доходов (для сравнения: 82,2% в среднем по всем домохозяйствам с детьми до 18 лет), а на социальные трансферты, включая пенсии, пособия, компенсации и

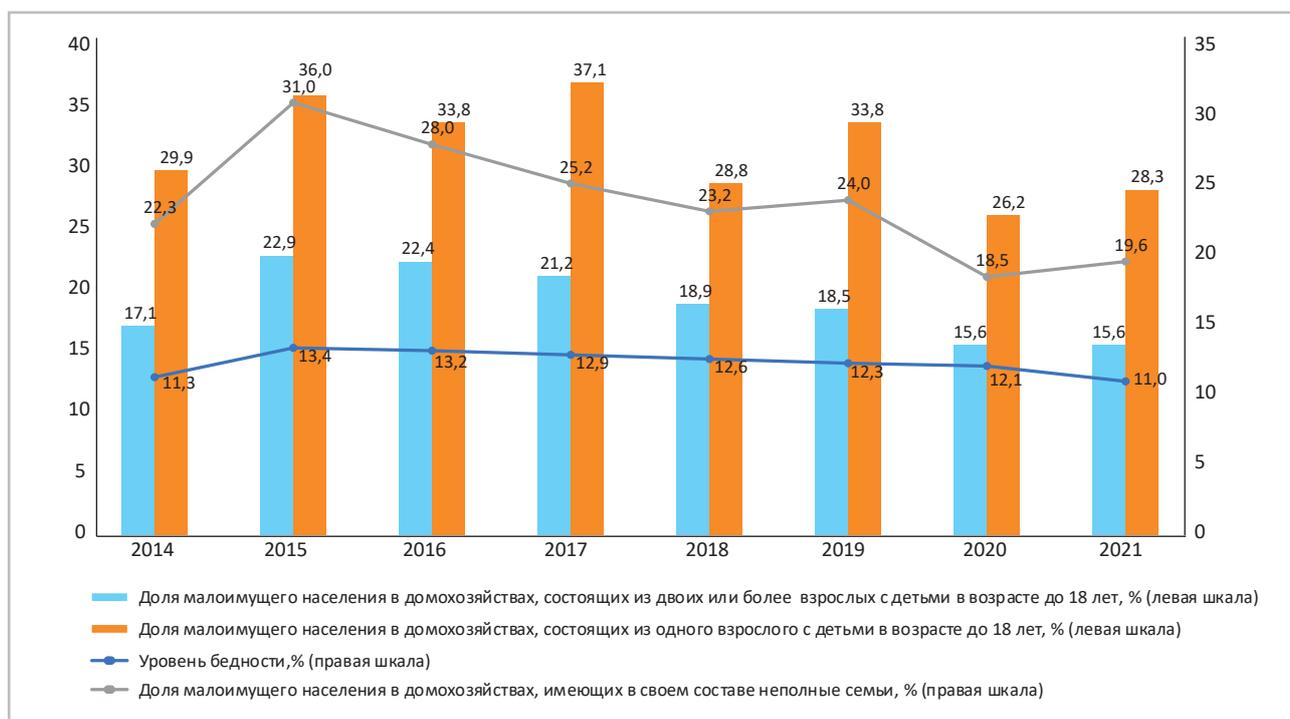


Рис. 3 / Fig. 3. Бедность различных типов домохозяйств с детьми в возрасте до 18 лет / Poverty of various types of households with children under the age of 18

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

др. социальные выплаты, – 24,5% (14,1% во всех домохозяйствах с детьми), то в 2021 г. удельный вес социальных выплат в структуре доходов неполных семей вырос до 25,0% (14,4% во всех домохозяйствах с детьми)<sup>5</sup>.

Как отмечалось нами в предыдущих исследованиях [7; 13], семьи с несовершеннолетними детьми в России характеризуются высокими рисками бедности.

Если в 2021 г. численность россиян, доходы которых не превышали границы бедности, составляла 11% всего населения, то уровень бедности домохозяйств с детьми в возрасте до 18 лет за тот же период достиг отметки 16,3% от общей численности населения этой группы.

Масштабы бедности в неполных семьях еще более драматичны. Как свидетельствует отечественная статистика, уровень бедности неполных семей примерно на треть превышает среднероссийские значения этого показателя в домохозяйствах, где материальное благополучие обеспечивают оба родителя (рис. 3).

В семьях, где заботы о детях лежат на плечах одиноких родителей (преимущественно матерей), показатели детской бедности значительно превышают среднероссийские значения по всем домохозяйствам с несовершеннолетними детьми.

По данным ВДН-2022, в 2021 г. за чертой бедности проживал каждый четвертый ребенок в возрасте до 16 лет из неполной семьи (25,2%)<sup>6</sup>, тогда как уровень бедности детей данной возрастной группы во всех домохозяйствах с детьми составлял 19,8%.

Наибольший удельный вес малоимущих в составе домохозяйств с неполными семьями приходился на детей в возрасте до 3 лет (48,3%), что в 1,8 раза превышало значение этого показателя во всех российских семьях с детьми (26,7%). Абсолютная бедность детей в возрасте от 3 до 6 лет из неполных семей превысила среднероссийское значение в 1,3 раза (26,0% и 19,4%, соответственно). Среди малоимущих оказался каждый пятый ребенок из неполной семьи в возрасте от 7 до 15 лет (22,6%), тогда как в среднем по стране уровень детской бедности в данной возрастной группе также был несколько ниже (18,8%).

Крайне высоки показатели бедности среди одиноких матерей, которые по причине отсутствия мест в детских садах и помощи со стороны родственников, невозможности трудоустроиться по месту жительства по специальности и т.п. остаются в декретном отпуске по окончании его оплачиваемого периода.

<sup>5</sup> Данные ВДН за 2018–2022 гг.

<sup>6</sup> Здесь и далее: Выборочное наблюдение доходов населения и участия в социальных программах (ВДН). 2022 год. – URL: [https://rosstat.gov.ru/free\\_doc/new\\_site/vndn-2022/index.html](https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/vndn-2022/index.html) (дата обращения: 02.02.2024)

Статистика показывает, что уровень бедности одиноких родителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет, в 1,8 раза превышает значение этого показателя во всех домохозяйствах с детьми (59,0% и 33,1%, соответственно).

Уровень бедности взрослых работающих граждан, проживающих в неполных семьях, также превышает значение этого показателя по всем домохозяйствам с несовершеннолетними детьми (10,6% и 9,8%, соответственно). В тех видах экономической деятельности, где традиционно высока компонента женского труда (образование, здравоохранение, социальные услуги и т.п.), разрыв между показателями уровня бедности в полных и неполных семьях еще более очевиден.

Так, если в 2021 г. уровень бедности взрослых членов домохозяйств с детьми в возрасте до 18 лет, занятых в сфере образования, составлял 11,7%, то в неполных семьях значение этого показателя было равно 13,9%.

За этот же период доля малоимущих работников из неполных семей, занятых в сфере культуры, спорта, организации досуга и развлечений, прочих видах услуг составляла 10,6%, тогда как во всех семьях с детьми значение этого показателя было в 1,2 раза ниже (8,9%).

Наиболее остро ситуация с бедностью проявляется в таких семьях, где одинокие родители теряют работу.

Экстраполяция данных ВНДН-2022 на генеральную совокупность показывает, что потеря работы приводит за черту бедности 65,2% взрослых трудоспособных членов неполных семей (61,5% во всех домохозяйствах с детьми).

Таким образом, риски бедности в неполных семьях, несмотря на распространенную модель многопоколенных семей с одиноким родителем, обуславливающую внутрисемейную материальную поддержку, значительно выше, чем в супружеских семьях с детьми.

#### РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МАЛОИМУЩИХ НЕПОЛНЫХ СЕМЕЙ

Как показал анализ микроданных ВНДН за 2022 г., неполные семьи с низкими доходами обладают весьма специфическими региональными характеристиками, которые связаны как с причинами возникновения неполной семьи, так и с местом ее проживания, полом, возрастом, трудовым статусом одинокого родителя.

Данные этого статистического наблюдения свидетельствуют о том, что наибольший удельный

вес в структуре неполных семей за чертой бедности приходится на семьи, где ответственность за детей несут овдовевшие женщины (43,3% неполных семей с душевыми денежными доходами до 1,0 ПМ). На втором месте – неполные семьи, возникшие в результате развода родителей (31,6%). На третьем – семьи, в которых матери-одиночки никогда не выходили замуж (25,1%).

В городах за чертой бедности чаще оказываются вдовствующие семьи с одним ребенком. На селе в составе малоимущих чаще регистрируются овдовевшие матери с двумя и более детьми. Чаще всего это женщины 45–60 лет с невысоким уровнем образования. Подавляющее большинство (97%) малоимущих вдов с несовершеннолетними детьми не трудоустроены.

Среди малообеспеченных семей с детьми, где доходы обеспечивают овдовевшие женщины, существуют характерные региональные различия.

Например, в Чувашской Республике такие семьи чаще проживают в сельской местности, а средний возраст неработающих вдов, опекающих несовершеннолетних детей, – 75–79 года. Очевидно, что речь идет о таких неполных семьях, где главным источником дохода всей семьи является пенсия бабушки, при этом одинокая мать (преимущественно) несовершеннолетнего ребенка (детей), нигде не работает.

В Брянской области семьи с овдовевшими женщинами в качестве главы домохозяйства чаще зарегистрированы в малых городах. Как правило, доходы семьи обеспечивает незанятая в экономике овдовевшая женщина 35–39 лет, чаще со средним профессиональным или средним специальным образованием, но не имеющая возможности найти работу по месту жительства.

Абсолютная бедность среди неполных семей, в которых материальное благосостояние обеспечивают мужчины, распространена значительно реже, чем в материнских семьях. Однако в ряде регионов (Республика Ингушетия, Калужская область, Республика Татарстан) немало городских малоимущих неполных семей, где о материальном обеспечении детей заботятся неработающие пожилые (70–74 года) овдовевшие мужчины.

Современные неполные семьи с одним ребенком, возникшие в результате развода и оказавшиеся за чертой бедности, чаще проживают в городах, семьи с двумя и более детьми – в сельской местности. Как правило, заботы о материальном обеспечении детей после развода ложатся на плечи одиноких матерей. В отличие от неполных семей, возглавляемых вдовами, у разведенных

женщин, ответственных за доходы семьи, ниже средний возраст, выше образовательно-квалификационный уровень и показатели занятости.

Например, в небольших городах Челябинской области проживает немало неполных малоимущих семей, в которых разведенные матери с высшим образованием работают по найму (преимущественно в сельском и лесном хозяйстве), при этом уровень их доходов не позволяет семье преодолеть официальную черту бедности.

Неполные семьи с критически низким уровнем доходов, возникающие вследствие рождения ребенка вне брака, распространены в городской и сельской местности. Как правило, в городах чаще проживают семьи с одним ребенком, в сельской местности – с двумя детьми и более. Средний возраст одиноких матерей варьируется в диапазоне 25–40 лет, образовательный уровень ограничивается, как правило, средним специальным или средним профессиональным.

Среди малоимущих неполных семей, где доходы обеспечивают матери-одиночки, немало многодетных. К примеру, в Кемеровской и Липецкой областях многодетные малоимущие семьи с никогда не состоявшей в браке матерью сосредоточены, как правило, в крупных городских агломерациях численностью от 500 тысяч человек. В Еврейской автономной области, Чукотском автономном округе, в Республике Адыгея такие многодетные семьи чаще регистрируются в сельской местности.

Бедность семей, где матери рожают детей вне брака и воспитывают их в одиночку, связана с распространенностью одинокого материнства, масштабы которого во многом зависят от исторически сложившегося уклада, поощряемых семейных ценностей. Если в регионах Северного Кавказа возникновение таких семей – скорее исключение из правил, то во многих субъектах РФ феномен внебрачного материнства и связанная с этим бедность – достаточно распространенное явление.

Так, по данным Росстата за 2021 г., в Кабардино-Балкарии вне брака родился каждый десятый ребенок (10,1% от общего числа рожденных в 2021 г.), то за тот же период в Республике Тыва этот показатель составил 59,2%<sup>7</sup>.

По данным ВДН–2022, в отличие от Кабардино-Балкарии, где малоимущие семьи с матерями-одиночками не зарегистрированы, в Республике Тыва удельный вес малоимущих неполных семей с никогда не вступавшими в брак матерями составлял 12%.

Таким образом, в целом по стране за чертой бедности чаще всего оказываются материнские неполные семьи, возникшие в результате развода или потери супруга. В каждой четвертой неполной семье, находящейся за чертой бедности, одинокая мать никогда не выходила замуж. Как правило, речь идет о незанятых в экономике женщинах с невысоким уровнем образования и квалификации. Но есть такие регионы, где даже высшее образование и квалификация матерей не гарантируют им трудоустройство, а заработок не обеспечивает минимальные потребности семьи.

### ХАРАКТЕРИСТИКИ НЕПОЛНЫХ СЕМЕЙ В ЗОНЕ РИСКА БЕДНОСТИ

Помимо официально бедных со среднедушевыми денежными доходами ниже прожиточного минимума среди неполных семей немало таких, чьи душевые доходы лишь ненамного превышают пороговые значения монетарной бедности в регионе (1,0 ПМ–1,5 ПМ).

По данным ВДН–2022, в целом по стране в подобной ситуации в 2021 г. оказалось более 179 тыс. российских семей с одиноким родителем, то есть около полумиллиона наших соотечественников.

Очевидно, что любая негативная жизненная ситуация, будь то ухудшение здоровья, потеря работы, рост цен на продукты питания и товары повседневного спроса, непредвиденные траты и т.д. практически «автоматически» переводят такие семьи в разряд малоимущих.

Анализ характеристик домохозяйств, представленных в выборке ВДН–2022, показал, что особенности неполных семей за чертой бедности и характеристики монородительских семей в зоне риска бедности во многом тождественны (табл. 1).

Чаще всего в зоне риска бедности оказываются такие семьи с одиноким родителем, где доходы каждого члена семьи обеспечивают вдовы (на много реже – вдовцы). Удельный вес таких семей в общей численности неполных семей в зоне риска бедности (69,2%) в 1,6 раза выше, чем аналогичный показатель по семьям за чертой бедности. При этом в большинстве подобных семей, что характерно и для домохозяйств за чертой бедности, ответственность за доходы несут вдовствующие неработающие женщины старшего возраста (от 60 лет и старше), в связи с чем можно предположить, что доходы таких семей формируются, преимущественно, из пенсии и иных социальных выплат, а также межсемейных денежных трансфертов, характерных для сложносоставных домо-

<sup>7</sup> Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС). – URL: <https://www.fedstat.ru/> (дата обращения 25.01.2024)

Таблица 1 / Table 1

## Структура неполных семей с низкими доходами / Structure of single-parent families with low income

	Среднедушевые денежные доходы до 1,0 ПМ / Average per capita monetary income up to 1.0 of subsistence level	Среднедушевые денежные доходы от 1,0 ПМ до 1,5 ПМ / Average per capita monetary income from 1.0 to 1.5 of subsistence level
Все неполные семьи с детьми, % в том числе:	100	100
По статусу занятости главы домохозяйства		
занятый в экономике	10,6	17,1
незанятый в экономике	89,4	82,9
По полу главы домохозяйства		
женский	95,6	85,4
мужской	4,4	14,6
По типу населенного пункта		
городской	59,3	61,8
сельский	40,7	38,2
По семейному положению главы домохозяйства		
разведен (а)	31,6	11,9
вдовец/вдова	43,3	69,2
никогда не состоял(а) в браке	25,1	18,9

Источник / Source: рассчитано авторами на основе микроданных ВДН-2022 / authors' calculations based on the Statistical Survey of Income and Participation in Social Programs 2022 microdata.

хозяйств. Однако, в некоторых регионах (Омская, Ярославская области и др.) в зоне риска бедности оказываются такие неполные семьи, где материальное благополучие обеспечивают относительно молодые (35–44 года) работающие овдовевшие женщины со средне-специальным или высшим профессиональным образованием.

Разведенные женщины 30–45 лет, обеспечивающие благосостояние неполных семей в зоне риска бедности, чаще всего, имеют среднее профессиональное или среднее специальное образование. Занятость разведенных женщин чаще регистрируется в многодетных семьях, тогда как матери с одним-двумя детьми, в основном, не работают.

Никогда не вступавшие в брак трудоустроенные женщины чаще живут в городах, воспитывают одного ребенка, имеют среднее специальное или высшее образование. Матери-одиночки, имеющие трех и более детей, как правило, не трудоустроены.

В ряде регионов (Волгоградская, Нижегородская, Смоленская Тульская области, Пермский край, Республика Адыгея) немало семей, в которых несовершеннолетние дети находятся на попечении незанятых в экономике овдовевших мужчин 65 лет и старше.

Таким образом, социальный профиль неполных семей в зоне риска бедности весьма разнообразен в региональном разрезе, но во многом тождественен профилю бедности малоимущих неполных семей.

## ВЫВОДЫ

Неполные семьи, где заботы о детях лежат на плечах единственного родителя (преимущественно женщины), являются той категорией домохозяйств, которая характеризуется высокой уязвимостью в контексте бедности. Трудности, которые приходится преодолевать неполным семьям, проявляются острее и глубже, чем в супружеских парах с детьми.

Несмотря на региональные особенности, социальный профиль семей с единственным родителем в зоне риска бедности во многом соответствует структуре малоимущих неполных семей, а именно:

- в подавляющем большинстве неполных семей с низкими доходами заботы о несовершеннолетних детях лежат на плечах одиноких женщин;
- бедность неполных семей распространена как в городской, так и в сельской местности, но на селе она проявляется острее;
- доходы большинства неполных семей за чертой бедности и в зоне риска бедности формируются за счет пенсий неработающих вдов старше трудоспособного возраста или невысоких зарплат работающих матерей;
- в ряде субъектов за черту бедности и в зону риска бедности попадают неполные семьи, где о несовершеннолетних внуках заботятся овдовевшие неработающие мужчины пенсионного возраста.
- уровень образования и показатели занятости ответственных за материальное благополучие семьи разведенных женщин и матерей, никогда не вышедших замуж, как правило, выше, чем у овдовевших женщин, обеспечивающих доходы в неполных семьях;
- в большинстве неполных семей с низкими доходами взрослые трудоспособные граждане (преимущественно женщины), ответственные за материальное обеспечение домохозяйства, не трудоустроены.

Как показал анализ статистических данных, в семьях с душевыми доходами 1,0–1,5 ПМ одинокие родители чаще заняты в экономике, чем в малоимущих неполных семьях, что влияет на более высокий уровень доходов таких семей. Од-

нако, работающие одинокие матери далеко не всегда способны обеспечить тот уровень доходов, который складывается в случае присутствия обоих супругов.

Главными причинами попадания неполных семей в зону риска бедности, что применительно и к малоимущим домохозяйствам с одним родителем, является отсутствие заработка единственного родителя, слишком низкая зарплата, небольшие алименты, невысокий объем социальных выплат в пересчете на каждого члена семьи.

Более высокие по сравнению с супружескими семьями риски бедности неполных семей обуславливают более адресный и дифференцированный подход к оказанию социальной поддержки этой категории населения, чему способствуют закрепление в отечественном правовом поле дефиниции неполной семьи и уход от различий в правовом статусе одинокого родителя на федеральном и региональном законодательных уровнях.

В семьях, где родители в одиночку заботятся о несовершеннолетних детях, возрастает роль их эффективной занятости и обеспечения трудовых прав таких работников с учетом выполнения ими функций по воспитанию и уходу за детьми.

Позитивным шагом в развитии комплексного подхода к обеспечению устойчивого роста доходов неполных семей является принятие Государственной Думой РФ законопроекта, запрещающего увольнение одиноких родителей с детьми в возрасте до 16 лет<sup>8</sup> (сейчас эта норма распространяется на одиноких родителей с детьми в возрас-

те до 14 лет), что позволит повысить ответственность работодателей за соблюдение трудовых прав работающих матерей и обеспечит дополнительную защиту ребенку.

Полагаем, что предоставление одиноким родителям с несовершеннолетними детьми приоритетного права на работу в дистанционном режиме позволит матерям, особенно тем из них, кто воспитывает детей в возрасте от 1,5 до 3 лет, совмещать работу и воспитание детей в комфортных для них условиях.

Проблема незанятости трудоспособных одиноких родителей обуславливает совершенствование действующих мер социальной поддержки.

Позитивным примером оказания государственной социальной помощи нуждающимся семьям является практика социального контракта. В ряде регионов страны социальный контракт предполагает не только содействие в приобретении востребованных на рынке труда профессиональных навыков и компетенций и гарантированное трудоустройство, но и психологическую поддержку семьи-участницы социального контракта (Нижегородская область, Алтайский край и др.), а также помощь в социальной адаптации членов малоимущей семьи, что особенно актуально для одиноких женщин с детьми.

Поскольку специфика неполных семей с душевыми доходами 1,0-1,5 ПМ во многом соответствует профилю бедности неполных семей с душевыми доходами ниже прожиточного минимума, то расширение практики социального контракта путем обеспечения его доступности для неполных семей в зоне риска бедности может являться перспективным направлением совершенствования действующей системы социальной помощи в регионах России.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Волков А.Г. Семья – объект демографии / Москва: Мысль, 1986. 269 с.
2. Ярская-Смирнова Е.Р., Романов П.В. Социальная защищенность городской монородительской семьи // *Мир России*. 2004;2(13).
3. Андреева Е.И., Бычков Д.Г., Феоктистова О.А. Эффективность региональных политик социальной поддержки населения // *Проблемы прогнозирования*. 2021;5(188):101-110. DOI: 10.47711/0868-6351-188-101-110. – EDN BDGVWQ.
4. 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.
5. Горшков М.К., Тихонова Н. Е., Пахомова Е.И. [и др.]. Бедность и бедные в современной России / Москва: Весь Мир, 2014. 304с. ISBN 978-5-7777-0575-4. – EDN SXPYHR.
6. Пишняк А.И., Горина Е.А., Корчагина И.И., Тер-Акопов С.А. Материальное положение россиян в условиях пандемии: влияние государственной поддержки // *Экономическая политика*. 2021;6(16):70-93. DOI: 10.18288/1994-5124-2021-6-70-93. – EDN NSJSES.
7. Разумов А.А., Селиванова О.В. Влияние детских пособий и компенсационных выплат на снижение уровня бедности в регионах РФ // *Социально-трудовые исследования*. 2023;1(50):83-93. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-83-93. – EDN LAOWFK.
8. Прокофьева Л.М., Корчагина И.И. Неполные семьи с детьми в России: масштабы распространения и материальная поддержка // *Международный журнал гуманитарных и естественных наук*. 2020;(9-1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ropolnye-semi-s-detmi-v-rossii-masshtaby-rasprostraneniya-i-materialnaya-podderzhka> (дата обращения: 26.01.2024).

9. Захаров С.В., Чурилова Е.В. Феномен одинокого материнства в России: статистико-демографический анализ распространенности и механизмов его формирования // *Мир России: Социология, этнология*. 2013;4(XXII):86–117.
10. Киряева Д.А. Социально-экономические проблемы современных российских полных и неполных семей: социологический анализ // СГН. 2020;1(4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskie-problemy-sovremennyh-rossiyskih-polnyh-i-nepolnyh-semey-sotsiologicheskii-analiz> (дата обращения: 26.01.2024).
11. Любимова А.Д. Российская монородительская семья: основные современные дискурсы // *Вестник СГТУ*. 2012;1(68). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskaya-monoroditelskaya-semya-osnovnye-sovremennye-diskursy> (дата обращения: 26.01.2024).
12. Ростовская Т.К., Архангельский В.Н., Иванова А.Е. [и др.]. Семья и демографические процессы в современной России: Монография / М.: Изд-во «Экон-Информ», 2021. 257 с.
13. Смирнов В.М., Селиванова О.В. Неполные семьи в России: масштабы, проблемы и социальная помощь // *Экономика труда*. 2023;5(10):695-714. DOI: 10.18334/et.10.5.117824.

## REFERENCES

1. Volkov A.G. Family - an object of demography. Moscow: Mysl; 1986. p. 269. (In Russ.).
2. Yarskaya-Smirnova E.R., Romanov P.V. Social security of the urban single-parent family. *The World of Russia*. 2004;2(13). (In Russ.).
3. Andreeva E.I., Bychkov D.G., Feoktistova O.A. Effectiveness of regional social support policies. *Forecasting Problems*. 2021;5(188):101-110. DOI 10.47711/0868-6351-188-101-110. – EDN BDGVWQ. (In Russ.).
4. Bobkov V.N., Gulyugina A.A., Kolmakov I.B. [et al.]. Monitoring of incomes and living standards of the Russian population. 2021: Monograph / Moscow: Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences. 2022;5(201):114. ISBN 978-5-89697-398-0. DOI 10.19181/monogr.978-5-89697-398-0.2022. EDN ANDDTL. (In Russ.).
5. Gorshkov M.K., Tikhonova N. E., Pakhomova E.I. [et al.]. Poverty and the poor in modern Russia. Moscow: The Whole World; 2014. p. 304. ISBN 978-5-7777-0575-4. EDN SXPYHR. (In Russ.).
6. Pishnyak A.I., Gorina E.A., Korchagina I.I., Ter-Akopov S.A. The financial situation of Russians in a pandemic: The impact of state support. *Economic Policy*. 2021;6(16):70-93. DOI 10.18288/1994-5124-2021-6-70-93. EDN NSJSES. (In Russ.).
7. Razumov A.A., Selivanova O.V. The influence of child allowances and compensation payments on poverty reduction in the regions of the Russian Federation. *Social and Labor Research*. 2023;1(50):83-93. DOI 10.34022/2658-3712-2023-50-1-83-93. EDN LAOWFK. (In Russ.).
8. Prokofieva L.M., Korchagina I.I. Single-parent families with children in Russia: The scale of distribution and financial support // *International Journal of Humanities and Natural Sciences*. 2020;(9-1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nepolnye-semi-s-detmi-v-rossii-masshtaby-rasprostraneniya-i-materialnaya-podderzhka> (accessed on: 26.01.2024).
9. Zakharov S.V., Churilova E.V. The phenomenon of single motherhood in Russia: statistical and demographic analysis of the prevalence and mechanisms of its formation. *The World of Russia: Sociology, Ethnology*. 2013;4(XXII):86-117. (In Russ.).
10. Kiryaeva D.A. Socio-economic problems of modern Russian full and incomplete families: a sociological analysis. SGN. 2020;1(4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskie-problemy-sovremennyh-rossiyskih-polnyh-i-nepolnyh-semey-sotsiologicheskii-analiz> (accessed on 26.01.2024).
11. Lyubimova A.D. The Russian single-parent family: the main modern discourses. *Bulletin of the SSTU*. 2012;1(68). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskaya-monoroditelskaya-semya-osnovnye-sovremennye-diskursy> (accessed on 26.01.2024).
12. Rostovskaya T.K., Arkhangelsky V.N., Ivanova A.E. [et al.]. Family and demographic processes in modern Russia: Monograph / T.K. M.: Publishing house "Ekon-Inform"; 2021. p. 257. (In Russ.).
13. Smirnov V.M., Selivanova O.V. Single-parent families in Russia: Scale, problems and social assistance. *Labor Economics*. 2023;5(10):695-714. DOI: 10.18334/et.10.5.117824. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Ольга Владимировна Селиванова** – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**O'ga V. Selivanova** – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, 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/0000-0002-9628-409X>  
 ovselivanova@vcot.info



**Наталья Юрьевна Коробкова** – младший научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Nataliya Yu. Korobkova** – Researcher, 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/0000-0002-6812-8794>  
 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 29.01.2024; после рецензирования 16.02.2024, принята к публикации 19.02.2024.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 29.01.2024; revised on 16.02.2024 and accepted for publication on 19.02.2024.

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-157-169

УДК 331.543

JEL J44

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ  
СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО «ЗЕЛЁНОГО» СПЕЦИАЛИСТА

Н.А. Ненастьяев, Н.Н. Яшалова

Череповецкий государственный университет, Череповец, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Объект** исследования – вакансии для профессионалов экологического профиля и их резюме на веб-платформе HeadHunter, **предмет** – социально-профессиональные характеристики «зелёных» специалистов, сформированные на основе статистических данных. **Цель** работы – создание социально-профессионального портрета российского квалифицированного эко-ориентированного специалиста. **Актуальность** исследования обусловлена отсутствием в России профессиональной классификации «зелёных воротничков» (green collars) – наёмных работников, занятых в сфере охраны окружающей среды. В процессе исследования использованы **методы** анализа, синтеза, статистики и моделирования. Получены следующие **результаты**: сформулирована дефиниция понятия «зелёный работник», указан перечень «зелёных» профессий для анализа, выбраны существенные характеристики эко-ориентированных работников, составлен социально-профессиональный портрет «зелёного» наёмного работника. Сделан **вывод** о необходимости расширения географии политики «зелёной» занятости по всей территории РФ, более активного привлечения женщин и молодёжи в возрасте от 18 до 30 лет для работы в «зелёной» сфере и предложения им в виде стимулов различных вариантов удалённой работы, частичной занятости и стажировки для соискателей с опытом работы меньше года.

**Ключевые слова:** «зелёный» работник; «зелёный» специалист; анализ вакансий; анализ резюме; социальный портрет; профессиональный портрет; экологически ориентированная занятость; «зелёная» экономика.

**Для цитирования:** Ненастьяев Н.А., Яшалова Н.Н. Социально-профессиональный портрет современного российского «зелёного» специалиста. *Социально-трудовые исследования*. 2024;54(1):157-169. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-157-169.

## ORIGINAL PAPER

SOCIAL AND PROFESSIONAL PORTRAIT OF A CURRENT  
RUSSIAN "GREEN" SPECIALIST

N.A. Nenast'ev, N.N. Yashalova

Cherepovets State University, Cherepovets, Russia

## ABSTRACT

**The object** of the study is vacancies for environmental professionals and their resumes on the web platform HeadHunter; **the subject** is the social and professional characteristics of these professionals expressed through the obtained statistical data. **The purpose** of the paper is to create a socio-professional portrait of a Russian-qualified eco-oriented specialist. **The relevance** of the study is due to the lack of professional classification of "green collars" – salaried employees engaged in environmental protection. The research **methods** are analysis, synthesis, statistics, and modeling. The authors obtained the following **results**: they formulated the definition of the concept of "green worker", specified the list of "green" professions for analysis, selected the essential characteristics of eco-oriented workers, and compiled a general portrait of an average "green" salaried employee. The authors **conclude** that it is necessary to expand the geography of the "green" employment policy throughout the Russian Federation and encourage women and young aged 18 to 30 years to work in the "green" sector by offering remote work options, and part-time employment, introducing internships for applicants with less than a year of work experience.

**Keywords:** "green" employee; "green" specialist; vacancy analysis; resume analysis; social portrait; professional portrait; environmentally oriented employment; "green" economy.

**For citation:** Nenast'ev N.A., Yashalova N.N. Social and professional portrait of a current Russian "green" specialist. *Social and labor research*. 2024;54(1):157-169. DOI: 10.34022/2658-3712-2024-54-1-157-169.

## ВВЕДЕНИЕ

Выявление, описание и обобщение ключевых социально-демографических и профессиональных характеристик наёмных работников «зелёной», т.е. ориентированной на решение экологических про-

блем, сферы деятельности представляется достаточно актуальной задачей на современном этапе. Потребность в подобном исследовании обусловлена отсутствием в отечественных научных трудах

портретов эко-ориентированных специалистов. При этом для их создания особый интерес представляет именно та часть профессионалов, которые получили образование по сопутствующему направлению подготовки и обладают соответствующей квалификацией.

Потребность в обеспечении национальной экономики опытными «зелёными» трудовыми ресурсами зафиксирована в пункте 60 4-го раздела Климатической доктрины РФ<sup>1</sup>. В данном документе представлены наиболее актуальные сведения относительно урегулирования экономической и климатической политики государства на настоящий момент. Реализация предыдущей его версии уже привела к значительным результатам, в т. ч. к снижению уровня природно-климатических рисков для экономики РФ [1].

Интерес к связи требований к занятости с тенденциями развития «послеуглеродного» (postcarbon) общества продолжает появляться в последних работах зарубежных исследователей [2], а изменение структуры рынков труда в Европе рассматривается в контексте принимаемых мер в рамках Парижского соглашения [3]. Освещается и проблематика перехода к более «зелёному» рынку труда (greener labour market) [4].

Формирование образа среднего квалифицированного эко-специалиста на основе последних актуальных данных с отечественного рынка труда даёт возможность:

- уточнить действующие требования к нему большинства современных российских работодателей, которые представляют как частный, так и государственный сектор экономики Российской Федерации;
- определить присутствие предложения «зелёного» труда и спроса на него;
- укрепить общий концептуальный и методологический аппарат «зелёной» экономической теории, особенно его раздела, касающегося эколого-ориентированной занятости.

В качестве цели исследования было выбрано выявление основополагающих характеристик типичного экологически ориентированного специалиста в РФ. Притом, как отмечалось ранее, важным условием при последующем отборе данных для анализа стала необходимость учёта специфической черты такого работника: он должен быть квалифицированным специалистом. Тем не менее

в силу особенностей выбранного исследовательского метода и инструментария в дальнейшем появилась вероятность попадания в выборку сведений о низкоквалифицированном персонале. Эта погрешность была учтена в процессе качественной интерпретации полученных статистических данных.

Достижение заявленной цели стало возможным благодаря последовательному решению 6 исследовательских задач:

- 1) доказать целесообразность выбора конкретного онлайн-ресурса с данными по трудоустройству граждан;
- 2) сформулировать дефиницию для понятия квалифицированного «зелёного» работника с целью обозначения пределов дальнейших поисков;
- 3) указать диапазон профессий экологической направленности для их изучения в границах, установленных данным ранее определением;
- 4) выбрать особенно существенные, широко распространённые параметры по резюме и вакансиям из «зелёной» трудовой сферы;
- 5) привести обнаруженные статистические закономерности;
- 6) составить общую характеристику квалифицированного экологически ориентированного наёмного работника на основании полученных данных.

*Гипотеза исследования.* Средний российский специалист в области обеспечения экологической безопасности обладает следующими характеристиками: мужчина в возрасте от 20 до 40 лет, с развитыми управленческими компетенциями, может быть занят как полный рабочий день, так и частично (вероятность в равных пропорциях), имеет доход в пределах 40-70 тыс. руб., работает в сфере переработки отходов либо строительства, образование – высшее, опыт работы от 1 года, работает на территории ЦФО. Предположения, в т. ч. приблизительные количественные оценки, сделаны на основании предыдущего опыта изучения авторами научной литературы и в особенности актуальной за последние годы статистики в области «зелёного» рынка труда

## ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Заявленная проблема является малоизученной, что подчеркивает её актуальность. Поиск непосредственно тех научных публикаций, которые были бы посвящены не отдельным параметрам «зелёных» трудовых ресурсов, а их комплексному выявлению и описанию, т.е. имели конечной или промежуточной целью создание профессиональ-

<sup>1</sup> Указ Президента Российской Федерации от 26.10.2023 № 812 «Об утверждении Климатической доктрины Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации: [сайт]. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202310260009> (дата обращения: 28.11.2023).

ного, социального и т.п. портрета, оказался безрезультатным. Речь идёт и о российских исследовательских трудах, и об иностранных. Тем не менее, существуют научные работы, в рамках которых затрагиваются характеристики эколого-ориентированного персонала предприятий.

Исследования зарубежных учёных, направленные в большей массе на решение сугубо прикладных задач, сконцентрированы преимущественно на изучении характера и особенностей связей между работниками и занимаемыми ими рабочими местами в «зелёной» сфере, в то время как характеристики таких специалистов даются параллельно, не являясь основной задачей анализа:

- Кристина Э. Чочирлан (Cristina E. Ciocirlan) обращает внимание [5] на соответствие экологических черт «зелёных» сотрудников и параметров их рабочих мест, что позволяет выделить их отличия от специалистов других профилей: сильную экологическую идентичность, убеждения и желание положительно влиять на окружающую среду;
- К. Боненбергер (Katharina Bohnenberger) [6] рассматривает измерения, в которых происходит воздействие занятости на экологию, в связи с чем косвенно можно выделить 4 характеристики «зелёного» работника: производство экологически чистых товаров и оказание аналогичных услуг (по типу продукции); выполнение задач, направленных на решение экологических проблем (по профессии); пропаганда устойчивого образа жизни сотрудников через условия их труда (по образу жизни); достижение рабочих целей с затратой ресурсов на минимальном уровне (по эффективности труда);
- в работах [7; 8; 9; 10] особое внимание уделяется проэкологическому поведению сотрудников компаний и его связям с характеристиками рабочих мест. Однако подобные исследования ставят целью изучение поведенческих моделей, а не создание актуального полного статического или динамического профиля «зелёного» сотрудника;
- исследования крупных зарубежных организаций относительно требований к эко-ориентированному персоналу в рамках «зелёного» курса на страновом уровне, например, Испании [11], ставят в числе прочих вопросы универсальных компетенций и переподготовки;
- предлагаемый в настоящем исследовании метод анализа «зелёных» вакансий и резюме (или поисковых запросов) также применяется иностранными исследователями [12], напри-

мер, для выявления (не-)соответствия спроса и предложения [13] или соответствующего контент-анализа [14] в области поиска профессионалов в сфере корпоративной социальной ответственности (КСО);

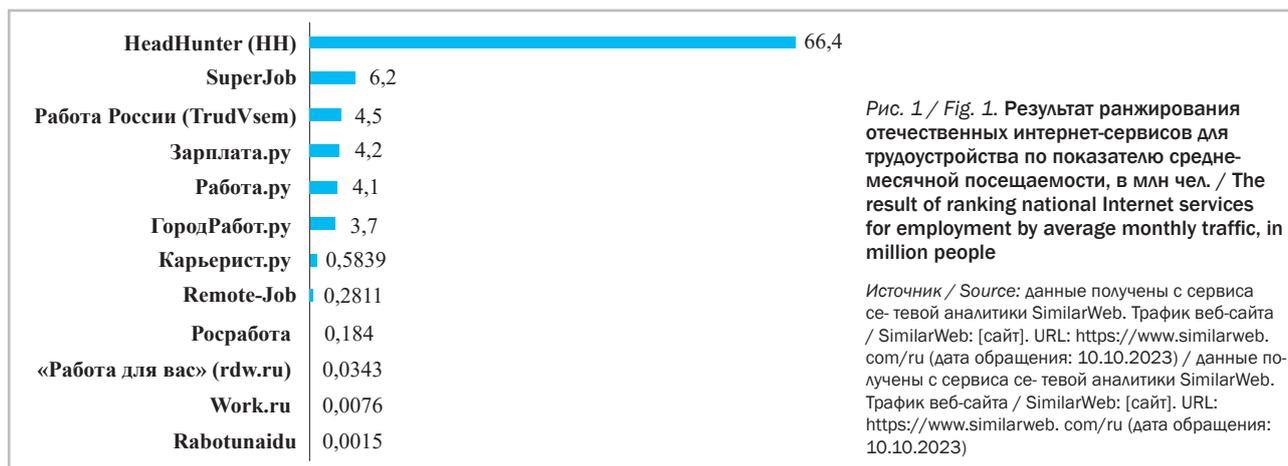
- часть исследователей, говоря о портрете (англ. – profile) берёт за основу только один критерий для сравнения, например, заработную плату [15];
- наконец, в исследовании [16] Д.Дж. Питерса (D.J. Peters), изучающего «зелёные» профессии с точки зрения выполняемых их представителями «зелёных» задач, указывается на полную занятость, заработную плату выше средней, доступность для работников из неблагополучных семей и наличие медицинской страховки.

К сожалению, эти и другие труды иностранных исследователей не дают полного представления о характеристиках и особенностях «зелёных» специалистов, о их социально-экономическом портрете в разных регионах в различные периоды времени, а ограничиваются лишь его отдельными чертами.

Среди работ отечественных авторов, изучающих вопросы «зелёной» занятости, наиболее фундаментальным научным трудом в этой сфере является статья И.М. Потравного и Е.А. Войкиной [17], где приводится перечень актуальных «зелёных» профессий и требований к ним. Стоит отметить и других исследователей эко-ориентированного труда [18], среди которых наиболее активна Ю.В. Ермолаева, которая, помимо прочих многочисленных работ, проводит [19] контент-анализ отчётов агентств по поиску работы для выявления динамики спроса, актуальных требований работодателей и т. п. Ряд исследователей, в числе которых И.А. Волкова, большое внимание уделяют изучению более узкоспециализированных направлений, таких, например, как рабочие эко-места в аграрном секторе [20].

## МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В качестве объекта исследования были выбраны вакансии и резюме профессионалов в экологической сфере деятельности, которые размещаются на интернет-сайте для поиска работы HeadHunter (НН), в то время как предмет изучения представлен наиболее показательными общими признаками специалистов этой группы, выявление которых стало возможным благодаря статистическому методу, реализуемому с помощью встроенных в интерфейс HeadHunter инструментов для фильтрации результатов поиска по запросу.



Количественный анализ документов (вакансий, резюме) был выбран на основании рекомендаций от экспертов компании НН, которые в собственных проектах ориентируются на апробированные ими ранее исследовательские методы. К таковым относятся глубинные интервью, опросы (предпочтительная форма – анкетирование) и анализ документов (резюме, вакансии для специалистов)<sup>2</sup>. В случае с потребностью в определении и описании характеристик рядового, т.е. среднего, работника лучшим из предложенных методов можно считать последний, т.к. он позволяет оперировать фактическим материалом и избегать пусть и экспертных, но по большому счёту субъективных оценок, как в ситуации с глубинным интервью. Вопрос об организации самостоятельного полноценного опроса не стоял из-за высоких финансовых издержек и невозможности обеспечить доступ к «зелёным» работникам в масштабах всей страны, чтобы обеспечить репрезентативную выборку.

Платформа НН была выбрана в качестве информационной базы исследования на основании критерия посещаемости пользователями (средне-месячного показателя) 12 крупнейших отечественных веб-сайтов по трудоустройству (рис. 1).

В ходе предварительного анализа сайтов было решено: сервисы, уровень посещаемости которых достаточно низкий, т.е. менее 1 млн чел. (к таковым на рис. 1 относятся последние 6 позиций) мы не рассматриваем. Мы также отказались от дальнейшего рассмотрения веб-ресурсов из следующих групп:

а) доски объявлений, на которых размещается информация по поводу неограниченного круга товаров и услуг, т.е. сайт не специализируется только на сфере занятости, а потому не может быть от-

несённым к профессиональным ресурсам («Юла», «Авито» и др.);

б) веб-сайты с узкой специализацией (для IT-отрасли – GeekJob и пр., креативной индустрии – «Вакансии для хороших людей» и т. п.);

в) порталы для удалённого трудоустройства (Remote-job);

г) интернет-площадки для фрилансеров – Profi.ru и пр.

Что касается первых 6 рейтинговых позиций сетевого рынка услуг по поиску работодателей и работников, то здесь вне конкуренции веб-сайт HeadHunter, показатель численности посетителей которого более чем в 10 раз превышает аналогичные данные ближайшего преследователя – ресурса SuperJob. В свою очередь, разница между SuperJob и оставшимися интернет-сервисами тоже значительна.

В результате данные рейтинга предопределили выбор сервиса НН в качестве базового инструмента поиска. Кроме того, анализ поисковых систем на данных веб-ресурсах позволил выявить более разнообразную и соответствующую исследовательским запросам систему фильтров именно у HeadHunter.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

После выбора платформы и инструмента для анализа вакансий и резюме (первый этап) была выработана (второй этап) авторская дефиниция для понятия квалифицированных «зелёных» специалистов, т.е. сотрудников, работающих по найму либо экспертов-консультантов:

1) специализирующихся на решении проблем окружающей среды;

2) имеющих в качестве ведущей цели труда природоохранную и решающих возложенную на них задачу сохранения возможностей природной среды на конкретной территории;

<sup>2</sup> Исследования рынка труда от компании HeadHunter / HeadHunter: [сайт]. – URL: <https://hh.ru/article/marketresearch> (дата обращения: 28.10.2023).

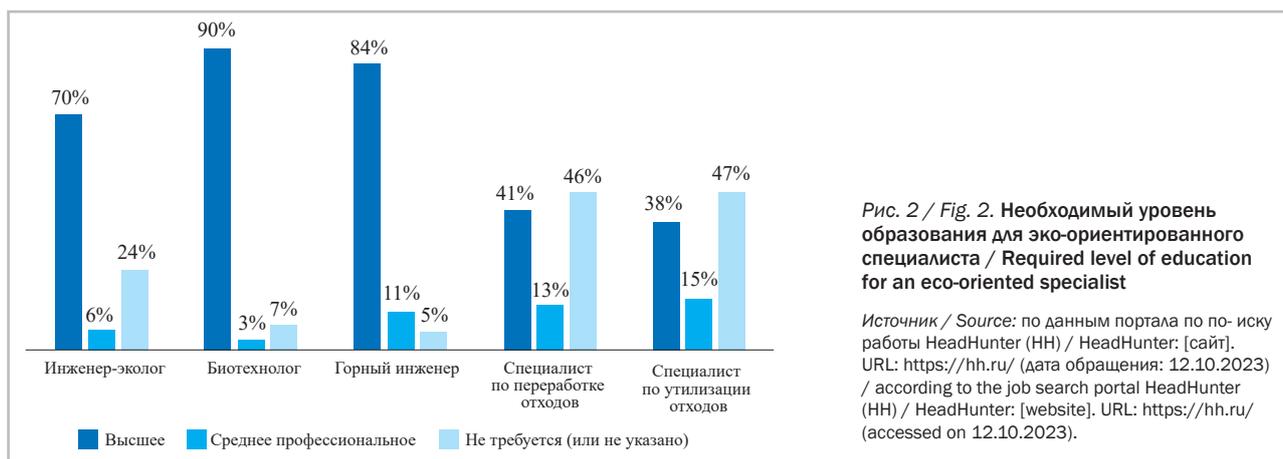


Рис. 2 / Fig. 2. Необходимый уровень образования для эко-ориентированного специалиста / Required level of education for an eco-oriented specialist

Источник / Source: по данным портала по поиску работы HeadHunter (HH) / HeadHunter: [сайт]. URL: <https://hh.ru/> (дата обращения: 12.10.2023) / according to the job search portal HeadHunter (HH) / HeadHunter: [website]. URL: <https://hh.ru/> (accessed on 12.10.2023).

3) получивших образование, непосредственно связанное с природоохранной деятельностью.

Результатом третьего этапа исследования, который заключался в проверке официальных документов федерального уровня на предмет существования общего реестра эко-ориентированных профессий, стало отсутствие такового: подобный или аналогичный строгий список не был выпущен ни одним российским министерством либо ведомством. Попытки систематизации «зелёных» профессий и специализаций фигурируют только в научных статьях и публицистической литературе. Более того, не каждую из описываемых в исследовательских трудах профессий можно встретить в вакансиях и резюме, т.е. в действительности. После принятия во внимание всех названных обстоятельств, были отобраны пять профессий:

- специалиста по переработке производственных отходов;
- специалиста по утилизации производственных отходов;
- биотехнолога;
- инженера-эколога;
- горного инженера<sup>3</sup>.

Четвёртый этап научной работы сводился к статистическому анализу отдельных переменных. Изучение вакансий позволило получить данные со стороны работодателей о:

- требованиях к уровню образования кандидатов;
- величине предлагаемой заработной платы;
- предпочтительном типе занятости;
- распределении субъектов РФ по величине спроса на труд «зелёных» работников;
- запрашиваемом опыте работы;

<sup>3</sup> В должностные обязанности горного инженера, среди прочих, входит проведение поисковых и разведочных работ на объектах природопользования без нанесения им ущерба, а также осуществление рекультивации разработанных месторождений. Выполнение обеих задач требует высокого уровня владения данным специалистом природоохранными технологиями.

- распределении экономических отраслей по количеству занятых в них эко-ориентированных специалистов.

Обращение к базе резюме на HH сделало возможным уточнение ещё трёх параметров, первые два из которых можно отнести к социально-демографическим, что предоставило будущему портрету статус не просто профессионального, а социально-профессионального. К упомянутым трём характеристикам относятся:

- соотношение числа претендентов на эколого-ориентированные должности по полу;
- их распределение по возрастным группам;
- совокупность наиболее часто встречающихся ключевых компетенций, которыми обладают специалисты данной сферы.

Далее результаты статистического анализа по каждому заявленному параметру представлены в наглядной форме с комментариями. Данные по вакансиям получены 12 октября 2023 г., по резюме – 18 октября 2023 г.

Общее число вакансий для анализа в случае с каждой характеристикой было неодинаковым, т.к. не во всех предложениях о работе содержалась информация о каждом параметре.

Уровень образования проиллюстрирован на рис. 2.

Наиболее высокая потребность среди работодателей наблюдается в профессионалах из «зелёной» сферы деятельности, окончивших высшие учебные заведения. Отчасти этой тенденции противоречит значительная доля вакансий, в которых полностью отсутствуют требования к образованию (либо они не указаны по другим причинам), в случае с работниками из областей переработки и утилизации производственных отходов.

Эта особенность может быть объяснена нежелательным автоматическим включением в выборочную совокупность немалого числа вакансий для непрофессиональных рабочих. Подобное

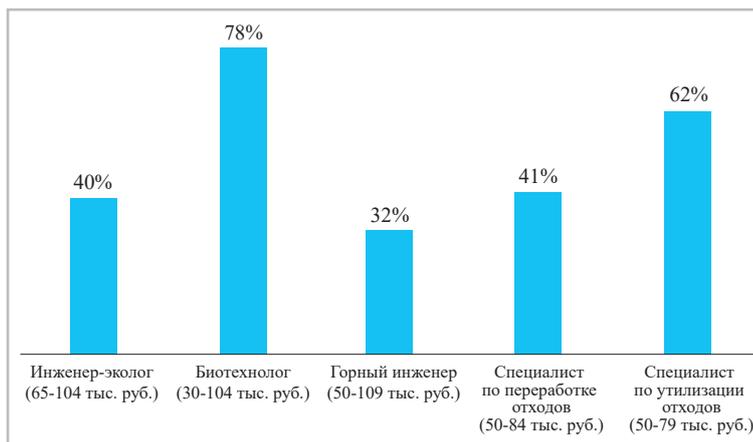


Рис. 3 / Fig. 3. Процент вакансий, составляющих наибольшие зарплатные интервалы в случае с отдельными эко-ориентированными профессиями / Percentage of vacancies making up the largest salary intervals in the case of selected eco-oriented occupations

Источник / Source: по данным портала по поиску работы HeadHunter (HH) / HeadHunter: [сайт]. URL: <https://hh.ru/> (дата обращения: 12.10.2023) / according to the job search portal HeadHunter (HH) / HeadHunter: [website]. URL: <https://hh.ru/> (accessed on 12.10.2023)



Рис. 4 / Fig. 4. Соотношение типов занятости для различных эко-ориентированных профессий / Ratio of employment types for different eco-oriented occupations

Источник / Source: по данным портала по поиску работы HeadHunter (HH) / HeadHunter: [сайт]. URL: <https://hh.ru/> (дата обращения: 12.10.2023) / according to the job search portal HeadHunter (HH) / HeadHunter: [website]. URL: <https://hh.ru/> (accessed on 12.10.2023)

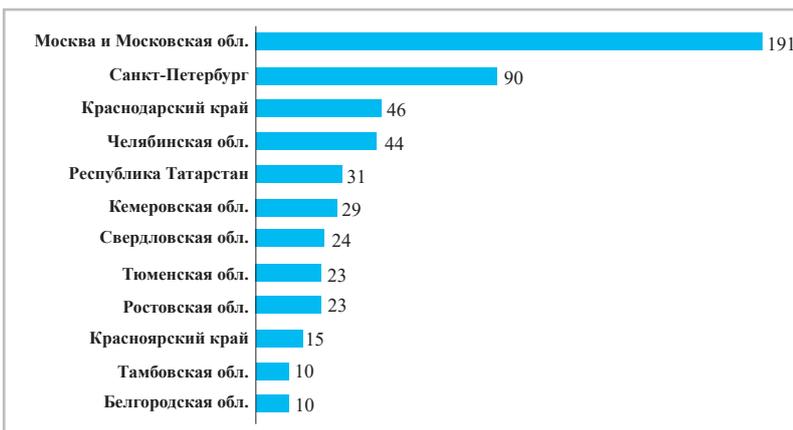


Рис. 5 / Fig. 5. Рейтинг регионов Российской Федерации, на территории которых находится наибольшее количество вакантных «зелёных» должностей / Rating of the regions of the Russian Federation with the largest number of vacant "green" positions

Источник / Source: по данным портала по поиску работы HeadHunter (HH) / HeadHunter: [сайт]. URL: <https://hh.ru/> (дата обращения: 12.10.2023) / according to the job search portal HeadHunter (HH) / HeadHunter: [website]. URL: <https://hh.ru/> (accessed on 12.10.2023)

предположение возникло из-за немалого спроса на такого рода рабочую силу в рассматриваемых трудовых сферах. Убирать данные вакансии из выборки вручную – слишком трудозатратный и технически сложный процесс, результат которого с высокой вероятностью не повлияет на сделанный вывод, т.к. позиции высшего образования и в областях переработки и утилизации уже достаточно высоки, поэтому следует только учесть эту погрешность при качественном анализе.

Таким образом, соискатели, которые окончили учреждения среднего профессионального образования, по большей части обладают меньшей конкурентоспособностью по сравнению со специалистами с университетским дипломом.

Результат анализа предложения зарплаты для специалистов «зелёной» сферы представлен на рис. 3.

Для будущих работников на большей части должностей величина предлагаемой зарплаты будет варьироваться в пределах 30-109 тыс. руб., что было определено по наибольшему интервалу от минимального значения до максимального из представленных. В то же время представляется более вероятным, что средний показатель будет находиться в промежутке 65-79 тыс. руб., потому что именно он является пересечением всех указанных интервалов.

Ведущий тип занятости показан на рис. 4.

При подсчёте средних значений для каждого показателя выявлено, что полная занятость и другие виды занятости соотносятся друг с другом как 98% и 2%. Для некоторых профессиональных групп, таких как горные инженеры и биотехнологи, трудоустройство возможно только на полный рабочий день по причине специфики решаемых рабочих задач. Представители остальных групп в

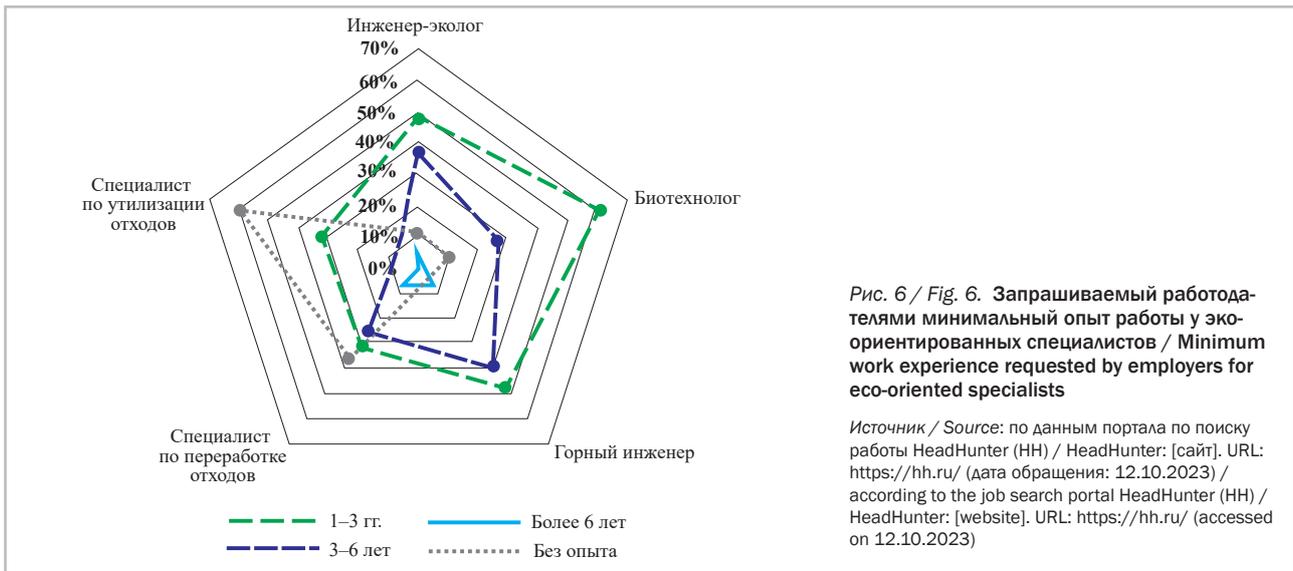


Рис. 6 / Fig. 6. Запрашиваемый работодателями минимальный опыт работы у экоориентированных специалистов / Minimum work experience requested by employers for eco-oriented specialists

Источник / Source: по данным портала по поиску работы HeadHunter (HH) / HeadHunter: [сайт]. URL: <https://hh.ru/> (дата обращения: 12.10.2023) / according to the job search portal HeadHunter (HH) / HeadHunter: [website]. URL: <https://hh.ru/> (accessed on 12.10.2023)

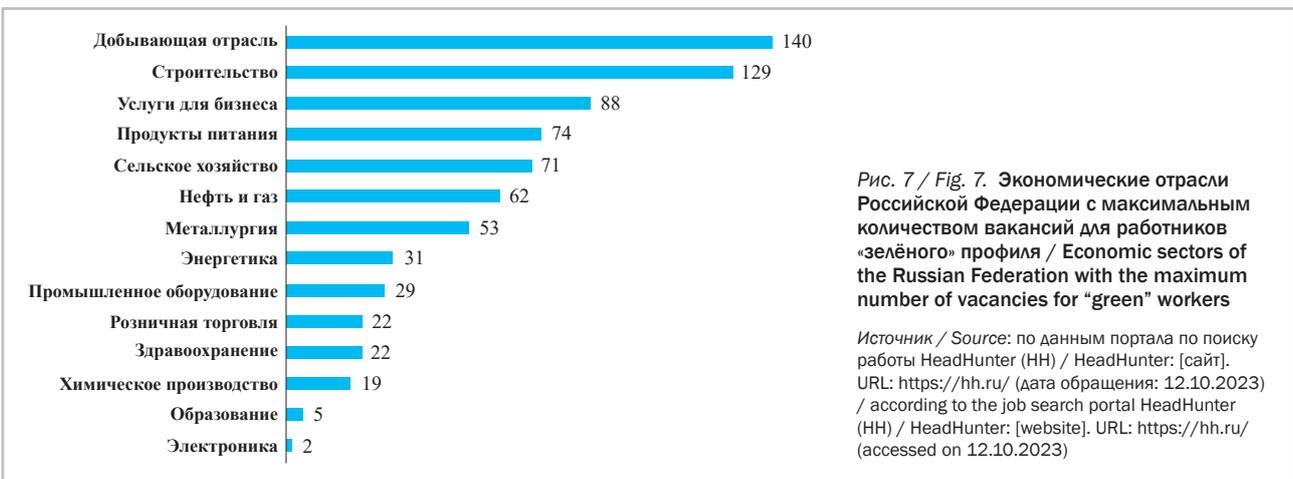


Рис. 7 / Fig. 7. Экономические отрасли Российской Федерации с максимальным количеством вакансий для работников «зелёного» профиля / Economic sectors of the Russian Federation with the maximum number of vacancies for "green" workers

Источник / Source: по данным портала по поиску работы HeadHunter (HH) / HeadHunter: [сайт]. URL: <https://hh.ru/> (дата обращения: 12.10.2023) / according to the job search portal HeadHunter (HH) / HeadHunter: [website]. URL: <https://hh.ru/> (accessed on 12.10.2023)

крайне небольших процентах случаев могут быть приняты на неполный рабочий день, на дистанционную работу и т.п. Однако в целом частично занятые профессионалы в области защиты экологии на предприятиях практически не встречаются, что говорит об одном из существенных условий их работы: эко-специалистам требуется персональное присутствие на тех территориях организаций, где необходимо нести ответственность за состояние окружающей среды.

Следующим параметром стал географический. Ранжирование субъектов РФ по объёму опубликованных вакансий из «зелёной» сферы деятельности продемонстрировано на рис. 5.

Наибольшее количество экологически ориентированного персонала ожидаемо требуется в самых крупных российских городах: Москве (вместе с Московской областью) и Санкт-Петербурге. Причинами, по которым основная масса «зелёных» вакансий сосредоточена в этих регионах, могут быть:

- следствие общего опережающего развития этих территорий, более быстрые, по сравнению с другими субъектами, темпы внедрения и ис-

пользования чистых с точки зрения влияния на экологию технологий и, соответственно, больший спрос на специалистов, владеющих ими;

- повышенная концентрация в данных городах большого бизнеса, в т.ч. обращающегося к передовым эко-технологиям, а также компаний, являющихся представителями предприятий, базирующихся в других субъектах страны.

Следующий показатель – опыт работы по специальности – представлен на рис. 6.

Как видно по площади зелёной фигуры на диаграмме, чаще всего работодатели заинтересованы в найме эколого-ориентированных специалистов, которые имеют опыт работы от одного года до трёх лет. Этот показатель в среднем составляет 44% от всех проанализированных вакансий. Далее приблизительно треть всех приглашений (28%) содержит требование к опыту – от трёх до шести лет. Потребность в профессионалах со стажем свыше шести лет почти отсутствует (4%). Что касается вероятной причины появления значительной доли вакансий, в которых требования к опыту работы не предъявляются вообще (24%), ею может быть

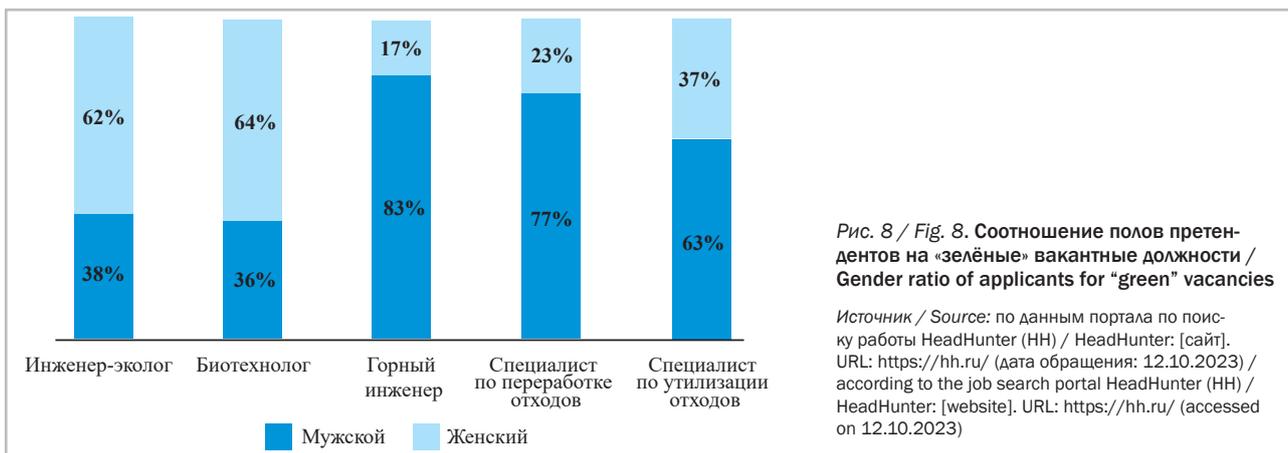


Рис. 8 / Fig. 8. Соотношение полов претендентов на «зелёные» вакантные должности / Gender ratio of applicants for "green" vacancies

Источник / Source: по данным портала по поиску работы HeadHunter (HH) / HeadHunter: [сайт]. URL: <https://hh.ru/> (дата обращения: 12.10.2023) / according to the job search portal HeadHunter (HH) / HeadHunter: [website]. URL: <https://hh.ru/> (accessed on 12.10.2023)

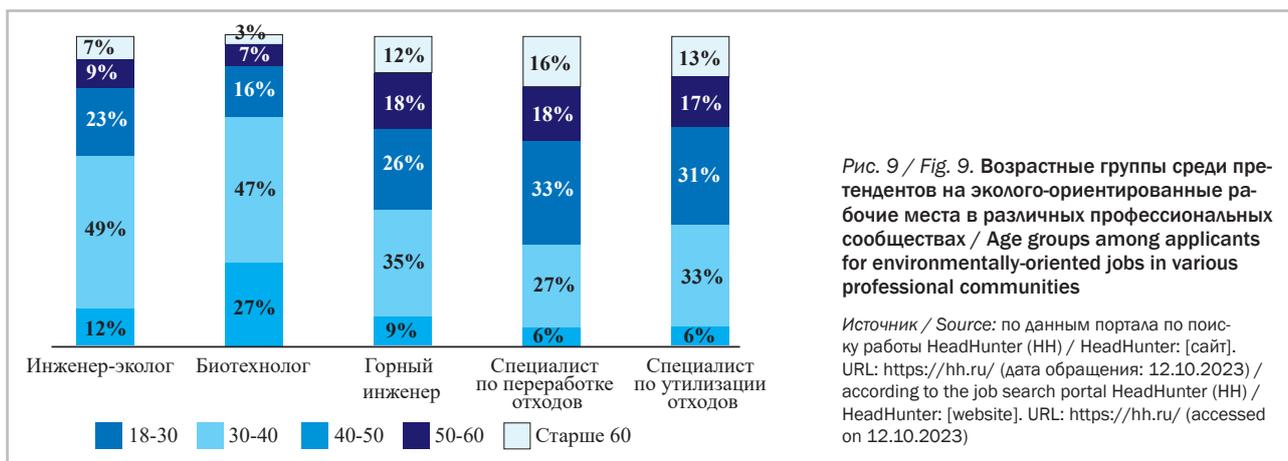


Рис. 9 / Fig. 9. Возрастные группы среди претендентов на эколого-ориентированные рабочие места в различных профессиональных сообществах / Age groups among applicants for environmentally-oriented jobs in various professional communities

Источник / Source: по данным портала по поиску работы HeadHunter (HH) / HeadHunter: [сайт]. URL: <https://hh.ru/> (дата обращения: 12.10.2023) / according to the job search portal HeadHunter (HH) / HeadHunter: [website]. URL: <https://hh.ru/> (accessed on 12.10.2023)

вынужденное включение в выборочную совокупность предложений должностей для работников, имеющих низкую квалификацию или не обладающих вообще никакой. Это подтверждается высокими процентными долями в этой категории для специалистов по утилизации и переработке отходов (60% и 36%, соответственно).

Далее, на рис. 7, показаны отрасли отечественной экономики, число «зелёных» вакансий в которых максимальное.

На результат в данном разделе исследования в значительной мере повлияли особенности предмета труда в каждой из отобранных профессий. Так или иначе сформированная выборочная совокупность отражает основополагающие векторы эко-ориентированной деятельности, характерные для российской экономики, следовательно, её можно рассматривать как репрезентативную.

Исходя из полученных данных, можно констатировать, что на октябрь 2023 г. самый большой спрос на труд «зелёных» квалифицированных работников формировался в строительной и добывающей отраслях экономики. Они могут составить первую группу отраслей. Ко второй группе будут относиться сельское хозяйство, металлургическая, нефтегазовая отрасли и пищевая промышленность.

В качестве самостоятельной группы может быть указана работа в частном секторе на представителей бизнес-сферы, которым требуются услуги эко-специалистов.

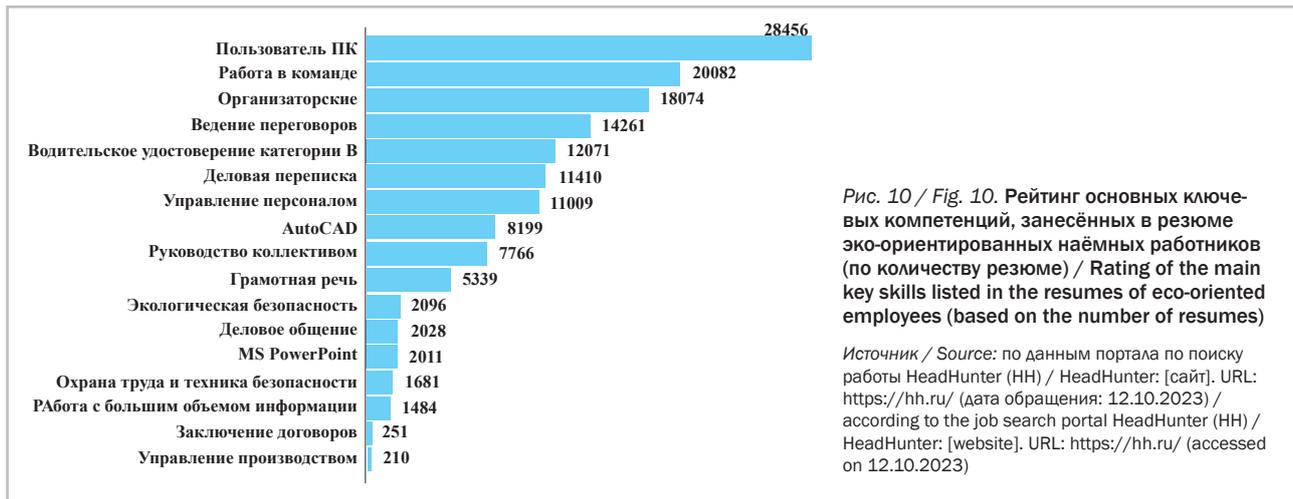
Третья по количеству размещённых вакансий группа включает в себя работу с промышленным оборудованием, оказание услуг и создание материальных благ в энергетической сфере, химическом производстве и розничной торговле.

Следующие три характеристики «зелёных» сотрудников российских компаний – половые, возрастные и совокупность важнейших компетенций – были получены в ходе анализа резюме соискателей.

Гендерная характеристика рассматриваемых профессиональных групп продемонстрирована на рис. 8.

Практически во всех сферах эко-ориентированного профессионального сообщества доминируют работники-мужчины (59% против 41% женщины). Между тем, среди биотехнологов и инженеров-экологов преобладают женщины, что объясняется особенностями труда в данных областях – он в большей степени умственный, чем в других рассматриваемых группах.

Что касается распределения профессиональных групп по возрастам, то на рис. 9 они представлены в пределах пяти рассматриваемых профессий.



При подсчёте среднего значения для каждой возрастной группы было выявлено, что основная часть соискателей попадает в диапазон 30–40 лет (38% от всех вакансий). Одновременно значим и возрастной промежуток 40–50 лет, на который приходится 26% вакансий.

Постепенное снижение количества наёмных рабочих после достижения 50 лет является общей закономерностью, тогда как небольшая доля специалистов младшей возрастной группы (18–30 лет) демонстрирует меньшую популярность данного вида деятельности в пределах этой возрастной группы.

В завершении анализа на рис. 10 приведены данные относительно главных профессиональных компетенций «зелёных» специалистов.

Рейтинг показывает важность, с точки зрения специалистов сферы защиты экологии, организационных компетенций, устной и письменной коммуникации. Выявленную черту можно объяснить кругом приоритетных обязанностей таких работников, заключающихся в постоянном взаимодействии с подчинёнными им сотрудниками, заказчиками, потребителями, партнёрами фирмы, а также частыми непосредственными контактами с начальством. В силу специфики выполняемых задач «зелёные» специалисты также обязаны проводить встречи и (или) вести переписку с персоналом инспектирующих органов. Второй по значимости тенденцией является наличие технических компетенций, таких как: опыт работы с профессиональным программным обеспечением, владение персональным компьютером на уровне продвинутого пользователя, умение водить легковой транспорт и т. п.

На пятом этапе исследования все выявленные характеристики были представлены графически, в виде схемы (рис. 11), которая наглядно раскрывает



Рис. 11 / Fig. 11. Социально-профессиональный портрет современного высококвалифицированного эколого-ориентированного работника в Российской Федерации / Social and professional portrait of a current highly qualified ecologically-oriented worker in the Russian Federation

Источник / Source: по данным портала по поиску работы HeadHunter (HH) от 12–18 октября 2023 г. / HeadHunter: [сайт]. – URL: <https://hh.ru/> (дата обращения: 12.10.2023) / according to the job search portal HeadHunter (HH) / HeadHunter: [website]. URL: <https://hh.ru/> (accessed on 12.10.2023).

образ современного наёмного работника, ответственного за минимизацию негативного влияния на окружающую среду со стороны предприятия, на котором он трудится.

На последнем, шестом этапе исследования была выполнена задача перевода графического варианта подготовленного портрета в словесную форму. Описание параметров среднего «зелёного» работника в подобной форме представляет собой его краткую сводную характеристику. На основании вышеприведённых признаков могут быть выделены следующие наиболее значимые ключевые параметры такого специалиста, среди которых:

а) лицо мужского пола;

б) возраст от 30 до 40 лет;

в) наличие не только обязательных «жёстких» компетенций (hard skills) в сфере экологии и природопользования, но также и компетенций в области организации работы младшего персонала, коммуникации с ниже и вышестоящими долж-

ностными лицами, в т.ч. с контролирующими органами;

г) выполнение своих обязанностей в течение полного рабочего дня;

д) заработная плата варьируется от 65 до 79 тыс. руб.;

е) вероятнее всего, трудоустройство в строительной компании или в сфере добывающей промышленности;

ж) наличие диплома о высшем образовании, полученном по направлению обучения, связанному с «зелёными» технологиями;

з) опыт работы по специальности как минимум от одного года;

и) с большей степенью вероятности работа на предприятиях, базирующихся в Москве или Московской области.

Дополнительно, т. к. этого не предусматривали напрямую условия исследования, было целесообразно сделать выводы относительно востребованности эко-ориентированных профессионалов на рынке труда. Выполнить эту задачу позволили полученные в ходе базового анализа данные. Для этого в первую очередь потребовалось вычислить общий объём размещённых на веб-платформе HeadHunter вакансий для работников экологического профиля, во вторую – тот же показатель, но для поданных «зелёными» специалистами резюме. Сложность при их подсчёте возникла из-за неодинаковых значений в случаях с различными характеристиками. К примеру, при определении уровня заработной платы бралось одно число вакансий, отраслевой специфики – другое и т.д. Таким образом, потребовалось выбрать только один из параметров.

По этой причине для оценки были взяты данные из параметра «Образование», по которому определено число наибольшего количества проанализированных вакансий – 1 298 шт. Выносить суждения о малой или большой величине спроса на труд экологически ориентированных наёмных работников на основании только этого показателя не представляется возможным, однако констатировать факт присутствия спроса возможно.

Для введения второго показателя, касающегося количества резюме, потребовалось обратиться к данным параметра «Пол». В соответствии с ними было найдено 159 432 резюме. Данный показатель указывает на наличие серьёзного предложения труда в «зелёной» сфере деятельности.

По отношению к общему количеству указанных вакансий и резюме на резюме приходится доля более 99%. Полученный результат указывает на несо-

поставимо большее предложение «зелёного» труда применительно к спросу на него.

Значительность выявленной диспропорции была подтверждена с помощью анализа дополнительно привлечённых статистических данных, а именно: путём определения показателей уже от 24 октября 2023 г., которые характеризуют параметры не специально отобранных профессиональных групп «зелёных» работников, а всех специалистов из экологически ориентированной области занятости населения. Иными словами, в выборочную совокупность были включены все записи на веб-платформе HeadHunter, в которых речь шла о соискателях, профессионально занимающихся вопросами экологии. В результате, в указанную дату были обнаружены релевантные запросу 461 962 резюме и 4 262 вакансии. Процентное соотношение долей повторно составило 99% и 1%.

Следует упомянуть, что подобный разрыв между числом размещённых на интернет-платформах резюме и вакансий в целом может быть характерен для многих достаточно распространённых сфер занятости.

## ВЫВОДЫ

Авторы придерживаются мнения о возможности поиска для любой профессиональной группы образа её среднего представителя, с высокой точностью описывающего набор признаков, характерных для большинства членов данной группы.

Если в случае с конкретными профессиями при статистическом анализе данных есть возможность обнаружить и исследовать сразу всю генеральную совокупность, то с «зелёными» работниками возникает затруднение с определением конечного круга профессий данного профиля. Эта задача не решена ни в отечественном научном сообществе, ни в зарубежном: существуют разногласия по этому вопросу. В рамках данного исследования эта проблема была отчасти устранена благодаря включению в выборочную совокупность данных по пяти профессиям, представляющим наибольшую часть «зелёных» наёмных работников в РФ. По нашему мнению, полученные сведения позволили выявить типичные черты эко-профессионалов относительно всей их генеральной совокупности.

Определение требуемых характеристик на основе собранной таким образом информационной базы включало ещё одно значимое условие: следует учитывать только сведения о работниках, имеющих квалификацию в изучаемой области. В противоположном случае речь шла бы о рабочих

профессиях, а не о специалистах. Эта вторая специфическая черта также представляла проблему для соблюдения «чистоты» выборочной совокупности, даже более значительную, по сравнению с предыдущей.

Минимизации попадания в выборку данных о соискателях с низкой квалификацией или её отсутствием способствовал подбор профессий, овладение которыми преимущественно требует наличия высшего образования. Это условие не выполнялось только в случае со специалистами по утилизации и переработке производственных отходов. В итоге, могли быть поставлены под сомнение тенденции в некоторых показателях, таких как образование и опыт работы, где для сфер по работе с отходами отсутствовали однозначно высокие требования. В ходе анализа и интерпретации полученных данных эти погрешности были учтены.

В полном объёме выполнены все шесть запланированных этапов исследования. С помощью веб-портала HeadHunter, несравнимо высокий показатель посещаемости которого предоставил ему абсолютное преимущество перед остальными многочисленными веб-сайтами для поиска работы, была получена достаточная для решения поставленных задач эмпирическая база. Фундаментом для поиска в данной базе нужных записей (резюме и вакансий) послужило предложенное определение термина «зелёный специалист». Заключённые в нём требования к работнику экологической сферы: высокая квалификация, специализация на экологии, природоохранная цель труда – помогли установить пределы для дальнейшего формирования выборочной совокупности.

Выборка была сформирована пятью профессиями экологического профиля, наиболее соответствующими установленным в дефиниции параметрам. Последующий статистический анализ её элементов для выявления закономерностей обеспечил всеми необходимыми данными об актуальных социально-профессиональных признаках в количественном выражении. В итоге на их основе был составлен портрета эко-ориентированного российского специалиста, представивший собой общую характеристику такого работника, оформленную как графически, так и в словесной форме.

Исследовательская гипотеза была подтверждена только частично, т.к. в ней содержалось несколько предполагаемых характеристик среднего специалиста экологического профиля:

- пол: большинство работников действительно мужского пола;
  - возраст: не подтвердилась нижняя граница – среди профессиональных «зелёных» работников мало представителей молодёжи (20-30 лет), больше представителей средней возрастной группы (от 30 лет);
  - ключевые компетенции: потребность в опыте управления персоналом на самом деле существует;
  - преобладающий тип занятости: частичная практически не представлена;
  - ежемесячный доход: верхняя и нижняя граница предложенного интервала не совпали, средняя заработная плата оказалась выше ожидаемой;
  - сфера деятельности: подтвердилась только строительная сфера, работа с ТКО в общем объёме выборки представлена не так широко, как ожидалось;
  - образование: действительно, высок спрос на работников с высшим образованием;
  - опыт работы: действительно, минимальный требуемый период – 1 год;
  - территория: в ЦФО, к которому относится Москва и Московская область, действительно размещена наибольшая часть вакансий;
- Таким образом, из 9 параметров было подтверждено 5, частично подтверждено – 3, опровергнуто – 3. В общей сложности свыше 50% от всего объёма гипотезы подтвердилось.

Дальнейшие исследования состояния и изменений российской «зелёной» занятости могут проводиться по уже разработанной методологии и иметь целью сбор сведений для принятия грамотных решений в государственной политике. На примере полученных данных могут быть приняты к рассмотрению следующие рекомендации:

- 1) необходимость стимулирования выпускников школ, студентов и взрослых наёмных работников женского пола к получению «зелёных» специальностей или переквалификации на них;
- 2) более активное включение молодёжи как потенциальных «зелёных» трудовых ресурсов в соответствующую деятельность;
- 3) рассмотрение возможности перехода на частичную занятость и удалённую работу в сфере защиты окружающей среды как более популярные типы занятости у молодых работников;
- 4) развитие системы стажировок, позволяющих соискателям с опытом работы менее года трудоустроиться по полученным «зелёным» специальностям;
- 5) расширение географии экономической политики по поддержанию и совершенствованию «зелёной» занятости.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Яковлева Е.Н., Яшалова Н.Н., Васильцов В.С. Климатическая безопасность Российской Федерации: статистика, факты, анализ. *Вопросы статистики*. 2020;27(2):74-84. DOI: 10.34023/2313-6383-2020-27-2-74-84.
2. Černý M., Bruckner M., Weinzettel J., Wiebe K., Kimmich C., Kerschner C., Hubacek K. Global employment and skill level requirements for 'Post-Carbon Europe'. *Ecological Economics*. 2024;216:108014. DOI: 10.1016/j.ecolecon.2023.108014.
3. Alexandri E., Antón J.I., Lewney R. The impact of climate change mitigation policies on European labour markets. *Ecological Economics*. 2024;216:108022. DOI: 10.1016/j.ecolecon.2023.108022.
4. Bluedorn J., Hansen N.J., Noureldin D., Shibata I., Tavares M.M. Transitioning to a greener labor market: Cross-country evidence from microdata. *Energy Economics*. 2023;126:106836. DOI: 10.1016/j.eneco.2023.106836.
5. Ciocirlan C.E. Have me do, and I'll always be true: Exploring the match between green employees and their jobs. *Journal of Cleaner Production*. 2023;383:135471. DOI: 10.1016/j.jclepro.2022.135471.
6. Bohnenberger K. Is it a green or brown job? A Taxonomy of Sustainable Employment. *Ecological Economics*. 2022;200:107469. DOI: 10.1016/j.ecolecon.2022.107469.
7. Katz I.M., I. Katz M., Rauvola R.S., Rudolph C.W., Zacher H. Job characteristics and employee green behavior. *Journal of Environmental Psychology*. 2023;92:102159. DOI: 10.1016/j.jenvp.2023.102159.
8. Yang M., Li The influence of green human resource management on employees' green innovation behavior: The role of green organizational commitment and knowledge sharing. *Heliyon*. 2023;9(11):e22161. DOI: 10.1016/j.heliyon.2023.e22161.
9. Palmié M., Rüegger S., Holzer M., Oghazi P. The «golden» voice of «green» employees: The effect of private environmental orientation on suggestions for improvement in firms' economic value creation. *Journal of Business Research*. 2023;156: 113492. DOI: 10.1016/j.jbusres.2022.113492.
10. Rubel M.R.B., Kee D.M.H., Rimi N.N. Green human resource management and supervisor pro-environmental behavior: The role of green work climate perceptions. *Journal of Cleaner Production*. 2021;313:127669. DOI: 10.1016/j.jclepro.2021.127669.
11. García V.M., Sánchez-Bayón A., Lominchar J. European Green Deal and Recovery Plan: Green Jobs, Skills and Wellbeing Economics in Spain. *Energies*. 2021;14:P. 4145. DOI: 10.3390/en14144145.
12. Fernandez D.C., Ganesan J. Job pursuit intentions of undergraduates towards green job positions and descriptions, green performance management, green employee relations with employers' prestige as the mediator. *Journal of Applied Research in Higher Education*. 2023;15(4):1167-1184. DOI: 10.1108/JARHE-01-2022-0012.
13. Song K., Kim H., Cha J., Lee T. Matching and mismatching of green jobs: a big data analysis of job recruiting and searching. *Sustainability*. 2021;13(7):4074. DOI: 10.3390/su13074074.
14. Barbosa M.W., de Oliveira V. M. The Corporate Social Responsibility professional: A content analysis of job advertisements. *Journal of cleaner production*. 2021;279:123665. DOI: 10.1016/j.jclepro.2020.123665.
15. Bezdek R.H. The Reality and Policy Implications of US Green Jobs. *Research and Analysis Journal*. 2022;5(10):11-18. DOI: 10.18535/raj.v5i10.359.
16. Peters D.J. Understanding Green Occupations from a Task&Based Approach. *Applied Economic Perspectives and Policy*. 2014;36(2):238-264. DOI: 10.1093/aerp/ppt026.
17. Войкина Е.А. Зеленая занятость и рынок труда в условиях формирования экологически ориентированной экономики. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика*. 2018;2:217-240. DOI: 10.21638/11701/spbu05.2018.202.
18. Балтутите И.В. «Зелёные» рабочие места в России. *Legal Concept*. 2023;22(1):147-154. DOI: 10.15688/lc.jvolsu.2023.1.20.
19. Ermolaeva Yu.V. Transformation of the structure and dynamics of demand for ESG and environmental specialists in the Russian labor market. *Medicina. Sociologiya. Filosofiya*. 2022;4:62-67.
20. Волкова И.А., Леушкина В.В., Погребцова Е.А. Возможности трансформации кадрового потенциала агропромышленного комплекса в условиях зеленой экономики. *Экономика труда*. 2022;9(8):1339-1353. DOI: 10.18334/et.9.8.115253.

## REFERENCES

1. Jakovleva E.N., Jashalova N.N., Vasil'cov V.S. Climate Security of the Russian Federation: Statistics, Facts, Analysis. *Voprosy statistiki = Statistical Issues*. 2020;27(2):74-84. (In Russ.) DOI: 10.34023/2313-6383-2020-27-2-74-84.
2. Černý M., Bruckner M., Weinzettel J., Wiebe K., Kimmich C., Kerschner C., Hubacek K. Global employment and skill level requirements for 'Post-Carbon Europe'. *Ecological Economics*. 2024;216:108014. DOI: 10.1016/j.ecolecon.2023.108014.
3. Alexandri E., Antón J.I., Lewney R. The impact of climate change mitigation policies on European labour markets. *Ecological Economics*. 2024;216:108022. DOI: 10.1016/j.ecolecon.2023.108022.
4. Bluedorn J., Hansen N.J., Noureldin D., Shibata I., Tavares M.M. Transitioning to a greener labor market: Cross-country evidence from microdata. *Energy Economics*. 2023;126:106836. DOI: 10.1016/j.eneco.2023.106836.
5. Ciocirlan C.E. Have me do, and I'll always be true: Exploring the match between green employees and their jobs. *Journal of Cleaner Production*. 2023;383:135471. DOI: 10.1016/j.jclepro.2022.135471.
6. Bohnenberger K. Is it a green or brown job? A Taxonomy of Sustainable Employment. *Ecological Economics*. 2022;200:107469. DOI: 10.1016/j.ecolecon.2022.107469.
7. Katz I.M., I. Katz M., Rauvola R.S., Rudolph C.W., Zacher H. Job characteristics and employee green behavior. *Journal of Environmental Psychology*. 2023;92:102159. DOI: 10.1016/j.jenvp.2023.102159.
8. Yang M., Li The influence of green human resource management on employees' green innovation behavior: The role of green organizational commitment and knowledge sharing. *Heliyon*. 2023;9(11):e22161. DOI: 10.1016/j.heliyon.2023.e22161.
9. Palmié M., Rüegger S., Holzer M., Oghazi P. The «golden» voice of «green» employees: The effect of private environmental orientation on suggestions for improvement in firms' economic value creation. *Journal of Business Research*. 2023;156:113492. DOI: 10.1016/j.jbusres.2022.113492.
10. Rubel M.R.B., Kee D.M.H., Rimi N.N. Green human resource management and supervisor pro-environmental behavior: The role of green work climate perceptions. *Journal of Cleaner Production*. 2021;313:127669. DOI: 10.1016/j.jclepro.2021.127669.
11. García V.M., Sánchez-Bayón A., Lominchar J. European Green Deal and Recovery Plan: Green Jobs, Skills and Wellbeing Economics in Spain. *Energies*. 2021;14:P. 4145. DOI: 10.3390/en14144145.
12. Fernandez D.C., Ganesan J. Job pursuit intentions of undergraduates towards green job positions and descriptions, green performance management, green employee relations with employers' prestige as the mediator. *Journal of Applied Research in Higher Education*. 2023;15(4):1167-1184. DOI: 10.1108/JARHE-01-2022-0012.
13. Song K., Kim H., Cha J., Lee T. Matching and mismatching of green jobs: A big data analysis of job recruiting and searching. *Sustainability*. 2021;13(7):4074. DOI: 10.3390/su13074074.
14. Barbosa M.W., de Oliveira V. M. The Corporate Social Responsibility professional: A content analysis of job advertisements. *Journal of cleaner production*. 2021;279:123665. DOI: 10.1016/j.jclepro.2020.123665.

15. Bezdek R.H. The Reality and Policy Implications of US Green Jobs. *Research and Analysis Journal*. 2022;5(10):11-18. DOI: 10.18535/raj.v5i10.359.
16. Peters D.J. Understanding Green Occupations from a Task-Based Approach. *Applied Economic Perspectives and Policy*. 2014;36(2):238-264. DOI: 10.1093/aep/ppt026.
17. Vojkina E.A. Green employment and labour market in the formation of environmentally friendly economy. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta = St Petersburg University Journal of Economic Studies*. 2018;2:217-240. DOI: 10.21638/11701/spbu05.2018.202.
18. Baltutite I.V. "Green" jobs in Russia. *Legal Concept*. 2023;22(1):147-154. DOI: 10.15688/lc.jvolsu.2023.1.20.
19. Ermolaeva Yu. V. Transformation of the structure and dynamics of demand for ESG and environmental specialists in the Russian labor market. *Medicina. Sociologiya. Filosofiya = Medicine. Sociology. Philosophy*. 2022;4:62-67. (In Russ.).
20. Volkova I.A., Leushkina V.V. Opportunities for transforming the human capacity of the agro-industrial sector in a green economy. *Jekonomika truda = Russian Journal of Labor Economics*. 2022;9(8):1339-1353. DOI: 10.18334/et.9.8.115253.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Никита Александрович Ненастьяев** – аспирант, Бизнес-школа ЧГУ, Череповец, Россия  
**Nikita A. Nenast'ev** – Post-graduate student, Business School, Cherepovec State University, Cherepovec, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-3028-1590>  
 nanenastev@chsu.ru



**Наталья Николаевна Яшалова** – доктор экономических наук, доцент, заведующая кафедрой экономики и управления, Бизнес-школа ЧГУ, Череповец, Россия  
**Natal'ya N. Yashalova** – Dr. Sci. (Econ.), Associate Professor, Head of the Department of Economics and Management, Business School, Cherepovec State University, Cherepovec, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-7279-3140>  
 natalij2005@mail.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 06.12.2023; после рецензирования 11.12.2023, принята к публикации 10.01.2024.*  
*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*  
*The article was submitted on 06.12.2023; revised on 11.12.2023 and accepted for publication on 10.01.2024.*  
*The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## КНИЖНОЕ ОБОЗРЕНИЕ



### Влияние прекаризации на качество занятости и уровень жизни поколенных групп экономически активного населения

*Научная монография*

**В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, А.В. Попов, И.А. Шичкин.**  
Под редакцией В.Н. Бобкова

Российский научный фонд, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова.  
Ижевск: Шелест, 2023. 104 с. ISBN 978-5-907677-41-8

Представленная монография является итоговым докладом о результатах выполнения научного проекта «Влияние прекаризации на качество занятости и уровень жизни поколенных групп экономически активного населения» (№22-28-01043), выполненного в Научном центре экономики труда Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова (РЭУ) в 2022–2023 гг. по гранту Российского научного фонда. В ней рассматривается влияние прекаризации занятости (неустойчивой занятости, НЗ) на качество занятости и уровень жизни поколенных групп экономически активного населения (ЭАН: молодежь, среднее и старшее поколение). Рассмотрены теоретические и методологические основания изучения влияния НЗ на качество занятости и уровень жизни поколенных групп ЭАН; проведено оценивание масштабов НЗ в поколенных группах ЭАН и ее влияния на качество их занятости. Выявлены особенности поколенных моделей уровня жизни в зависимости от концентрации индикаторов НЗ. Разработаны предложения по нивелированию угроз и реализации возможностей влияния на повышение качества занятости и уровень жизни поколенных групп ЭАН.



### Регулирование новых форм занятости. Теория и практика

*Монография*

**О.В. Забелина, Ф.И. Мирзабалаева, С.Е. Пашкова, И.Б. Омельченко, М.В. Сергеева, М.А. Юдина.**  
Под редакцией доктора экономических наук, профессора О.В. Забелиной

Москва: ИНФРА-М, 2023. 325 с. (Научная мысль). DOI 10.12737/2033416.  
ISBN 978-5-16-018606-1 (print), ISBN 978-5-16-111563-3 (online)

В монографии выявлены тенденции изменений в сфере занятости населения и проблемы, связанные с расширением занятости в новых формах в России и в мире под влиянием современных факторов трансформации сферы труда; обобщены международные, зарубежные и отечественные подходы к идентификации и систематизации новых форм занятости; дана статистическая оценка масштабов и особенностей развития новых форм занятости в Российской Федерации, проблем и особенностей их регулирования; рассмотрены риски новых форм занятости для работников, работодателей (и владельцев платформ) и государства; представлен систематизированный обзор зарубежного опыта государственного регулирования новых форм занятости и обоснован комплекс предложений по развитию в России гибкого нормативно-правового регулирования новых форм занятости для достижения баланса интересов государства, бизнеса и работников. Адресована научным работникам, преподавателям вузов, аспирантам и студентам, изучающим рынок труда и сферу социально-трудовых отношений, а также представителям органов законодательной и исполнительной власти, органов государственной службы занятости населения, профсоюзных и общественных организаций.



### Пенсионный возраст. Правовая природа, роль и значение в системе пенсионного обеспечения

*Монография*

**Ю.В. Воронин**

Москва: Норма, 2024. 84 с. ISBN: 978-5-00156-340-2; ISBN-онлайн: 978-5-16-111998-3

В работе исследованы правовой статус пенсионного возраста, история его возникновения, а также роль и значение этого института в пенсионном праве. Рассматривается взаимосвязь пенсионного возраста со старостью и нетрудоспособностью. Определяется правовая природа обязательного пенсионного страхования и страховой пенсии по старости. Выявляются правовые проблемы, возникшие при повышении пенсионного возраста. Формулируются необходимые юридические требования к осуществлению этого процесса и предложения по дальнейшему правовому регулированию установления пенсионного возраста в солидарно-страховой пенсионной системе. Для специалистов в сфере социального обеспечения, медицины и занятости, работников органов государственной власти, деятельность которых связана с оказанием медицинской помощи, иных услуг, предоставляемых пенсионерам.



### Человеческий потенциал: современные трактовки и результаты исследований

**Коллектив авторов: Аникин В. А., Антонов Е. В., Антонова В. К., и др.**

Научный редактор: Овчарова Л. Н., Аникин В. А., Сорокин П. С.

М.: Всероссийский центр изучения общественного мнения, 2023.

Представленная коллективная монография — первая за последние 10 лет попытка переосмыслить классическую трактовку понятия «человеческий потенциал» и провести масштабные междисциплинарные исследования в этой области. Она объединила в себе усилия ведущих социологов, психологов, экономистов, специалистов в области педагогики, управления, географии и других дисциплин, что позволило получить комплексное представление о человеческом потенциале, а также о современных проблемах и перспективах его развития в нашей стране. Книга станет важным подспорьем не только для студентов и исследователей, но также для экспертов и практиков в сфере образовательной, демографической, промышленной и социальной политики.

## 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](mailto:nvolgin@vcot.info); [journal-ecotrud@vcot.info](mailto: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-rf](http://www.pressa-rf), индекс 66271)
- Через интернет-магазин «Пресса по подписке» (<https://www.akc.ru>)  
[https://www.pressa-rf.ru/cat/1/edition/y\\_e66271/](https://www.pressa-rf.ru/cat/1/edition/y_e66271/)  
[https://www.akc.ru/itm/sot\\_sialno-trudovy\\_ie-issledovaniy\\_a/](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](mailto:sokolovaAS@vcot.info)
- Отправить письмо почтой России по адресу: 105043, г. Москва, улица 4-я Парковая, 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-трудоустройственной 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-трудоустройственной 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](mailto:vcot@vcot.info)  
<http://www.vcot.info>

УРАЛЬСКИЙ  
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ФИЛИАЛ  
620142, г. Екатеринбург,  
ул. Щорса, д. 15,  
E-mail: [umco@umco.ru](mailto:umco@umco.ru)  
Тел.: +7 (343) 266-26-85