# СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

#### НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

DOI: 10.34022/2658-3712

#### 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

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

**Булавко В.Г.,** доктор экономических наук, профессор Белорусского государственного университета, Минск, Республика Беларусь

Гаибназарова З.Т., кандидат экономических наук, доцент кафедры «Корпоративное управление» Ташкенского государственного технического университета имени Ислама Каримова, Ташкент, Узбекистан

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

**Дудин М.Н.,** доктор экономических наук, профессор, ИПР РАН, Москва, Россия

**Жанкубаев Б.А.,** кандидат экономических наук, доцент Университета «Нархоз», Алматы, Республика Казахстан

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

Истомин С.В., доктор технических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Поволжский межрегиональный филиал, Саратов, 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

Журнал ориентирован на научные исследования актуальных проблем в социально-трудовой сфере.

Научные направления – экономика и социология.

Рукописи представляются в редакцию по электронной почте: journal-ecotrud@yandex.ru

Минимальный объем статьи – 4 тыс. слов; оптимальный –6 тыс. слов. Более подробно об условиях публикации: https://www.vcot.info/magazine

Редакция в обязательном порядке осуществляет экспертную оценку (рецензирование, научное и стилистическое редактирование) всех материалов, публикуемых в журнале.

Материалы журнала не могут быть использованы, полностью или частично, без письменного разрешения редакции. При цитировании ссылка на журнал обязательна. Точка зрения редакции может не совпадать с мнением авторов публикаций.

**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

**Пушкин М.П.,** Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, 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

**Роик В.Д.,** доктор экономических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Сафонов А.Л.,** доктор экономических наук, профессор, Академия труда и социальных отношений, Москва, Россия

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

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

**Хепп Р.-Д.,** доктор социологических наук, профессор Свободного университета, 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

Издается с 2010 г. Прежнее название журнала – «Охрана и экономика труда». 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. Периодичность издания – 4 номера в год.

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

Рецензируемое издание. Входит в систему РИНЦ. Распространяется по подписке. Индекс в каталоге «Роспечать» – 66271. Журнал находится в открытом доступе на сайте: https://www.vcot.info/magazine

© ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, 2019.

# SOCIAL & LABOR RESEARCH

#### SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

DOI: 10.34022/2658-3712

#### **EDITOR-IN-CHIEFF**

**Volgin N.A.,** Doctor of Economics, Professor, Chairman of the editorial board, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Work" 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

**Bukovinskaya M.P.,** Dr. Sci. (Econ.), Prof., InterRegional Academy of Personnel Management, Kiev, Ukraine

**Bulavko V.G.,** Doctor of Economics, Professor of the Belorussian State University, Minsk, Republic of Belarus

**Gaibnazarova Z.T.,** Candidate of Economic sciences, Associate Professor of the Department of corporate management of the Tashkent State Technical University named after I.Karimov, 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

**Dudin M.N.,** Doctor of Economics, Professor, Market Economy Institute (MEI RAS), Moscow, Russia

**Zhakunbaev B.A.,** Candidate of Economic sciences, Associate professor of the University of National Economy, 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

**Istomin S.V.**, Doctor of Engineering sciences, Professor, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Volga branch, Saratov

**Katulskiy E.D.,** Doctor of Economics, Professor, Honored Science Worker 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 Philosophical sciences, 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

**Podvoisklii G.L.,** Cand. Sci. (Econ.), Institute of Economics, RAS, Moscow, Russia

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

**Pushkin M.P.,** ILO Bureau for Eastern Europe and Central Asia, 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

**Roik V.D.**, 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, Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia

Smirnov S.N., Doctor of Economics, HSE, INION RAN, Moscow, Russia

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

**Hepp R.-D.,** PhD in Sociological sciences, Professor of the Free University 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

The focus of the journal is the scientific study of the current problems in social and labor sphere.

Research areas: economics and sociology.

Manuscripts are submitted to the editors via email: journal-ecotrud@yandex.ru The minimum length of the article is 4 thousand words; optimal – 6 thousand words.

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

The editorial board is required to carry out expert evaluation (reviewing, scientific and stylistic editing) of all materials published in the journal.

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.

It has been published since 2010. The previous name of journal is "Labor Protection and Economics".

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

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  $\Phi$ C77-74237 (ПИ Nº  $\Phi$ C77-74237) of November 2, 2018.

Publication frequency: 4 issues per year.

Founder: Federal State Budgetary Institution 'All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation

Peer-reviewed publication. Included in the Russian Science Citation Index. Distributed by subscription. The index in the Federal Agency on Press and Mass Communications catalog is 66271.

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

# ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ, МРОТ И МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА – СОВРЕМЕННОЕ ПОНИМАНИЕ И ВЗАИМОСВЯЗИ



Прожиточный минимум (ПМ), минимальный размер оплаты труда (МРОТ)) и минимальная заработная плата (МЗП) – одни из самых актуальных, широко используемых в теории и практике показателей, социально-экономических инструментов и регуляторов, от уровня и соотношения которых зависят бедность и достаток, материальное благополучие, уровень и качество жизни человека, мотивации и заинтересованность работников в производительном и качественном труде.

Ключевые практические изменения в их функционировании и взаимосвязи произошли в 2018 году. С 1 мая 2018 года, как известно, вступил в силу Федеральный закон от 07.03.2018 №41-ФЗ о повышении минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения. Таким образом, в соответствии с данным ФЗ созданы реальные условия для реализации статьи 133 ТК РФ о том, что МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Это соотношение, зафиксированное в Трудовом кодексе, вполне логично и понятно по своей сути. Ведь человек в процессе жизни (трудится, ходит, говорит, думает, переживает и др.) несет физические, умственные, интеллектуальные и иные затраты, которые (и это очевидно) надо оперативно и желательно полностью компенсировать. Прожиточный минимум с известным набором потребительской корзины (продукты - хлеб, масло, овощи, фрукты, яйца и т.д., некоторые виды непродовольственных товаров и услуг - ЖКХ, транспорт и т.п.) и рассчитывается для того, чтобы обеспечить по минимуму компенсацию данных затрат человеку. А устанавливаемый государством и получаемый работником МРОТ размером не ниже ПМ дает возможность человеку приобретения данного стандарта компенсационного набора, выполняющего задачу обеспечения простого воспроизводства рабочей силы. Следовательно, в структуру МРОТ закладывается стоимость объема средств, как денежного выражения прожиточного минимума трудоспособного населения.

Однако в реальной жизни работающий человек, кроме этого, должен иметь материальные возможности для содержания нетрудоспособных членов своей семьи (родители, дети и др.) и для своего личного развития (профессионального, культурного, физического и т.д.).

Следовательно, получаемая им заработная плата даже на минимальном уровне – МЗП, зависящая от результатов, количества и качества затраченного труда, других известных критериев и показателей, может и должна превышать ПМ и МРОТ, как минимум, на две вышеотмеченных составляющих, позволяющих работнику разносторонне развиваться, а также помогать материально слабозащищенным родителям и несовершеннолетним детям.

Затронутая проблема формирования и взаимосвязи ПМ, МРОТ и МЗП сложная, принципиальная и ответственная. Она имеет много особенностей, требует уточнений, оценок и решений. Приглашаю читателей, экспертов и ученых подключиться к ее обсуждению на страницах нашего журнала.

Н.А. Волгин, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, главный редактор журнала «Социально-трудовые исследования»

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ 3/2019

### СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА	
Прожиточный минимум, MPOT и минимальная заработная плата – современное понимание и взаимосвязи	3
РЫНОК ТРУДА	
С.П. Земцов	
Цифровая экономика, риски автоматизации и структурные сдвиги в занятости в России	6
А.Н. Покида, Н.В. Зыбуновская	
Самозанятость на современном рынке труда	.18
<b>Н.И. Фадин</b> Занятость инвалидов: проблемы и пути решения	70
В.В. Ольховский	.30
Влияние изменений в системе образования на занятость населения	.44
ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА	
В.Д. Роик	
Минимальная заработная плата – геном социально-трудовых отношений	.55
В.Д. Ракоти	
Труд, заработная плата и собственность	.63
ОХРАНА ТРУДА	
Е.А. Кузнецова	
Что такое наука о безопасности?	.76
БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА	
Л.В. Санкова	
Будущее сферы труда: выбор стратегий развития человеческого потенциала	0.7
в глобальном и локальном контекстах	.86
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ	
С.А. Петрова, Н.М. Сладкова	
Актуальные вопросы оценки профессиональных качеств государственных служащих	.98
О.М. Зайцева, О.В. Спиридонов	
Цифровые компетенции в профессиональных стандартах машиностроительной           отрасли	117
отрасти	112
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА	
Н.М. Сладкова, О.А. Ильченко	
Производительность труда: подход к разработке типовых опережающих показателей	
результат-ориентированной системы труда	121
УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ	
О.В. Никонова	
Московский стандарт благополучия пенсионера: цели и архитектура	134
ДЕМОГРАФИЯ. ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА	
А.И. Щербаков	
Повышение рождаемости – основная цель демографической политики России	143

#### **CONTENTS**

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS	ИССЛ
Living wage, minimum living wage and minimum wage:	Научно-пра
modern understanding and relationship3	№ 3 Главнь Н. <i>А</i>
LABOR MARKET	Научн
S.P. Zemtsov  Digital economy, risks of automation and structural changes in employment in Russia	Г.Л. П Ред Е.А В.А
A.N. Pokida, N.V. Zybunovskaya Self-employment in contemporary labor market18	Пер М.Н
N.I. Fadin Employment of people with disabilities: problems and solutions	Адрес 105043, Москв Тел.: +7 (- Web: https://ww
V.V. Olkhovskiy Impact of changes in the education system on employment44	E-mail: Journal
INCOME OF THE POPULATION AND COMPENSATION V.D. Roik	вр Тел.: +7 ( E-mail: i: Ша.
Minimum wage is the genome of social and labor relations	Подписано в Форма Объ
LABOR PROTECTION	Тира: Оті
<b>E.A. Kuznetsova</b> What is security science?76	в ООО «Са г. Москва, Волг
FUTURE OF THE WORLD OF WORK L.V. Sankova	SOCIAL AND I Scientific an Nº 3
Future of the world of work: selection of human potential development strategies in global and local contexts	Edito N.2
HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS	Scien G.L.
S.A. Petrova, N.M. Sladkova  Current issues of competency assessment of state employees 98  O.M. Zaitseva, O.V. Spiridonov	E.A. V.A
Digital competence in professional standards of engineering industry	Tra M.N. Address of t
LABOR PRODUCTIVITY	105043, Moso Ph.: +7 (4
N.M. Sladkova, O.A. Il'chenko  Labor productivity: approach to developing typical leading indicators of a result-oriented labor system	https://www. I Journal-eco
LEVEL AND QUALITY OF LIFE	Registration
O.V. Nikonova Moscow standard of a pensioner's well-being:	in Ph.: +7 (4 E-mail: iz Sha
goals and architecture	It is sent for t Forma
DEMOGRAPHY. PSYCHOLOGY AND SOCIOLOGY OF LABOR A.I. Shcherbakov	Volui Circulatio
Increasing fertility is the main aim of demographic policy of Russia	It is printed in Moscow, Vol

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЕДОВАНИЯ ктический журнал (36) 2019 ый редактор: А. Волгин ый редактор: Іодвойский дакторы: . Орехова . Шадрин еводчик: . Анищик редакции: а, Земляной вал, 34. 495) 917-38-50. vw.vcot.info/magazine -ecotrud@yandex.ru ение подписки едакции: (499) 164-98-74 zdat@vcot.info лаева Г.В. печать 02.09.2019 т 60 х 84 1/8. ьем 152 с. ж – 500 экз. печатано м полиграфист» гоградский пр-кт, 42. LABOR RESEARCHES d practical journal (36) 2019 or-in-chief: A. Volgin

Editor-in-chief:
N.A. Volgin

Scientific editor:
G.L. Podvoysky
Editors:
E.A. Orekhova
V.A. Shadrin
Translator:
M.N. Anishchik

105043, Moscow, Earth shaft, 34. Ph.: +7 (495) 917-38-50. Website: https://www.vcot.info/magazine E-mail: Journal-ecotrud@yandex.ru

egistration of the subscription in edition: Ph.: +7 (499) 164-98-74 E-mail: izdat@vcot.info Shalaeva G.V.

It is sent for the press 02.09.2019
Format 60x84 1/8.
Volume is 152 p.
Circulation – 500 pieces.

It is printed in LLC Sam poligrafist Moscow, Volgogradsky Ave, 42

#### ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-6-17

УДК 331.5

JEL E24, J24, O33, R23

### ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА, РИСКИ АВТОМАТИЗАЦИИ И СТРУКТУРНЫЕ СДВИГИ В ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

С.П. Земцов

ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», ВАВТ Министерства экономического развития Российской Федерации, Москва, Россия https://orcid.org/0000-0003-1283-0362

#### *RNJATOHHA*

Основу статьи составляют исследования процессов цифровой трансформации экономики, главные тенденции ее развития, и, как следствие, возможные варианты изменений и преобразований в сфере занятости. Рассматриваются отрасли народного хозяйства, существенно различающиеся по потенциалу автоматизации. Ей наиболее подвержены гостиницы и рестораны, обрабатывающая промышленность, сельское хозяйство. Проводится анализ сценария одномоментной автоматизации, при которой около 20 млн чел. в России пришлось бы повышать квалификацию, переобучаться, искать новые сферы деятельности или покинуть рынок труда.

Опираясь на российские и зарубежные источники, автор прослеживает вероятный сценарий адаптации регионов к новым экономическим изменениям. Регионы России существенно отличаются по рискам и возможностям адаптации. В крупнейших агломерациях увеличивается доля менее автоматизируемых отраслей, растет доля занятых в предпринимательском секторе, повышается неустойчивая занятость. Сохраняются риски технологического исключения большой группы людей и формирования экономики незнания. Для адаптации к указанным рискам необходима поддержка предпринимательской инициативы, творческих профессий, STEM, внедрение программ непрерывного образования.

Цель статьи – оценить, насколько технологические изменения в России могут повлиять на обновление структуры занятости, наблюдаются ли эти процессы в последние годы и насколько они активны.

**Ключевые слова**: технологическая революция, рынок труда, структурная безработица, социальная исключенность, роботизация, STEM, предпринимательство, экономика незнания.

**Для цитирования**: С.П. Земцов. Цифровая экономика, риски автоматизации и структурные сдвиги в занятости в России. *Социально-трудовые исследования*. 2019;36(3):6-17. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-6-17.

ORIGINAL PAPER

# DIGITAL ECONOMY, RISKS OF AUTOMATION AND STRUCTURAL CHANGES IN EMPLOYMENT IN RUSSIA

S.P. Zemtsov

FSBEI HPO "Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration",

SME laboratory for statistics,
FSBEI HE Russian Foreign Trade Academy, Ministry of Economic Development of Russia,

Moscow, Russia

https://orcid.org/0000-0003-1283-0362

#### **ABSTRACT**

The article is based on the study of the digital transformation processes in the economy, the main trends of its development, and, as a result, the possible options for changes and transformations in employment. The author considers the sectors of the national economy varying widely in the automation potential. Hotels and restaurants, manufacturing, and agriculture are most sustained to it. The allegedly simultaneous automation is analyzed when about 20 million people in Russia would have to upgrade qualifications, retrain, search for

new areas of activity or leave the labor market. Based on Russian and foreign sources the author traces the likely scenario for the regions to adapt to new economic changes: the regions of Russia vary widely in risks and adaptation opportunities. In the largest agglomerations, the share of people employed in the business sector is growing, and precarious employment is increasing. The risks of technological exclusion of a large group of people and developing an nescience economy remain. To adapt to these risks it is necessary to support entrepreneurial initiative, creative professions, STEM, and to introduce continuing education programs. The aim of the article is to assess how technological changes in Russia can affect the renovation of the employment structure, whether these processes have taken place in recent years and how active they are.

**Keywords**: technological revolution, labor market, structural unemployment, social exclusion, robotization, STEM, entrepreneurship, nescience econmy.

For citation: S.P. Zemtsov. Digital economy, risks of automation and structural changes in employment in Russia. Social and labor research. 2019;36(3):6-17. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-6-17.

#### **ВВЕДЕНИЕ**

Цифровая трансформация экономики России несет потенциальные выгоды, связанные с существенным повышением производительности труда, для многих отраслей народного хозяйства [1]. Новый этап социально-экономического развития часто характеризуют как технологическую революцию, одной из характерных черт которой является цифровизация и автоматизация всех процессов (Индустрия 4.0) [2, 3]. Смена техноэкономической парадигмы часто ведет к снижению уровня занятости на начальном этапе, хотя впоследствии по мере развития новых технологий в занятость вовлекается все большее число граждан [4].

Внедрение информационно-коммуникационных технологий, средств автоматизации, промышленных роботов может привести к распространению структурной (технологической) безработицы [5]<sup>1</sup>. Риски связаны с появлением систем, в которых не требуется участие человека: автопилотируемый транспорт, роботизированные комплексы в торговле и общественном питании, боты-консультанты и т.д. Например, в работе [6] показано, что увеличение промышленных роботов на один (на 1000 занятых) в США привело к снижению доли занятых на 0,18-0,4 п.п. По оценкам ЦМАКП [7], реализация программы «Цифровая экономика» может привести к сокращению до 10 млн рабочих мест к 2025 г. за счет повышения производительности труда.

#### МЕТОДИКА И ДАННЫЕ

Существует несколько основных подходов к оценке доли рабочих мест, которые потенциально подвержены автоматизации. Одну из первых

 $^1$  Пример Тольятти и АвтоВАЗа (сокращение на ≈70 тыс. чел.), Сбербанка (≈3000 юристов), сервиса «Правовед.RU», завода Foxconn в Китае (≈60 тыс.).

методик предложили в 2013 г. оксфордские ученые К.-Б. Фрей и М. Осборн [8], которые оценили вероятность автоматизации профессии в зависимости от сочетания трех характеристик: восприятие–манипулирование, творческий и социальный интеллект.

По нашим ранним оценкам [9], по данным RLMS HSE, ≈26,5% занятых в России работают в профессиях, имеющих высокую вероятность автоматизации (более 70%) (табл. 1). К таким профессиям в России относятся наиболее массовые: водители (7 млн чел.; оценка вероятности автоматизации ≈98%), продавцы (6,8 млн чел.; ≈98%), грузчики (2,3 млн чел.; ≈72%), уборщики (2,1 млн чел.; ≈83%). Отчет Boston Consulting Group [10] показал, что около 80% занятых не готовы работать на высококонкурентных, технологически сложных рынках. Многие сотрудники фактически заняты низкоквалифицированным трудом, требующим выполнения рутинных действий, и не стремятся повышать уровень своей квалификации.

При этом полученные оценки (табл. 1) показывают, что уровень потенциальной автоматизации занятости в России ниже, чем в большинстве развитых и развивающихся стран, хотя следовало ожидать более высокого значения в связи с низкой сложностью экономики, невысокой производительностью труда. Объяснение может быть связано с тем, что в оценках учитывается лишь официальная занятость, которая концентрируется в бюджетном секторе услуг, где за рубежом активно используется социальный и творческий интеллект (образование, здравоохранение), а также высока доля занятых в финансовых и иных бизнес-услугах. Эти сферы относятся к низкоавтоматизируемым в будущем. Кроме того, есть проблема сопоставимости данных RLMS HSE с зарубежными классификаторами [9].

Таблица 1 / Table 1

Сравнение уровня потенциальной автоматизации занятости по странам мира, % / Comparison of the level of potential automation of employment in countries of the world, %

Страна	Oxford [8]	McKinsey [13]
Китай	77,1	51
Индия	68,9	52
Германия	59	48
Италия	56,2	50
Польша	56,3	49
Япония	49	56
США	47	46
Франция	49,5	43
Канада	45	47
Швеция	46,7	46
Великобрита- ния	35	43
Россия	26,5 [9]	50

Источник / Source: [14].

Основная критика подхода связана с тем, что полностью отдельные профессии автоматизированы быть не могут. За последние десятилетия из классификаторов занятости исчезло лишь несколько профессий, например в 2018 г. в России официально ликвидирована профессия стенографиста. Внутри профессий и отраслей происходит перераспределение труда между рутинными и творческими действиями. В целом в мире растет потребность в более образованных и квалифицированных специалистах [11,12].

В нашей работе мы будем использовать подход, основанный на оценке доли рутинных действий в различных отраслях, предложенный Глобальным институтом McKinsey [13]. Предварительно все отрасли были разбиты на типы задач (табл. 2), каждая из которых может быть частично автоматизирована.

Для применения этой методики приходится сделать сильное предположение о соответствии структуры отраслей по типам задач в США и других странах (табл. 1), хотя очевидно, что в России доля физической работы в промышленности выше из-из низкого уровня автоматизации, а неавтоматизированные сбор и обработка данных преобладают в секторе услуг. Таким образом, получаемые нами оценки для России занижают потенциал автоматизации труда с точки зрения доступных технологий. С другой стороны, любые подобные оценки не учитывают демографиче-

Таблица 2 / Table 2

Соотношение типов задач по уровню автоматизации / Correlation of types of tasks by level of automation

Тип задачи (действия)	Доля рабочего времени, которая может быть автоматизирована, %	Доля в сово- купном рабочем времени в США, %
Управление	9	7
Экспертиза	18	14
Взаимодействие	20	16
Физическая работа в изменяющейся обстановке	25	12
Сбор данных	64	17
Обработка данных	69	16
Физическая работа в постоянной обстановке	78	18

Источник / Source: [13].

ские, миграционные, социальные и иные тренды в России.

Речь идет о максимальном уровне автоматизации при условии, что процесс произойдет одномоментно. В этом случае потенциальная подверженность работников никоим образом не связана с текущим и даже перспективным уровнем безработицы, так как процесс растянут во времени, в экономике существует целый набор компенсационных механизмов [9, 15], меняется отношение к труду, соотношение рабочего и нерабочего времени, распространяется фриланс [5] и т.д.

Учитывая упомянутые выше ограничения, в табл. 3 сопоставлены классификаторы видов деятельности: использованный в исходном исследовании [13] и две версии российского основного классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД). Классификатор изменился в 2017 г., поэтому потребовалось сопоставление оценок.

Наиболее подверженными автоматизации в России и мире являются отрасли гостиничного и ресторанного бизнеса (73% занятых), обрабатывающие производства (60%), сельское и лесное хозяйство (58%), розничная торговля (53%) и добыча полезных ископаемых (51%). Наименее автоматизируемы: образование (27%), деятельность в области информации и связи, научные исследования (35%), здравоохранение

Таблица 3 / Table 3

Соотношение классификаторов видов деятельности и соответствующие оценки доли потенциально подверженных автоматизации рабочих мест в России, % / Correlation of classifiers of activities and corresponding estimates of the share of jobs potentially susceptible automation in Russia, %

Разделы NACE Rew.2 [13]	Доля работников, потенциально подверженных автоматизации, % [13]	ОКВЭД 1	Доля работников, потенциально подверженных автоматиза- ции, % (ОКВЭД 1) [9]	ОКВЭД 2, 2008	Доля ра- ботников, потенциально подвержен- ных автома- тизации, % (ОКВЭД 2)
Agriculture	58	Раздел А. Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство Раздел В. Рыболовство,	58 58	Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	58
Mining	51	рыбоводство Раздел С. Добыча полезных	51	Добыча полезных ис-	51
		ископаемых		копаемых	
Manufacturing	60	Раздел D. Обрабатываю- щие производства	60	Обрабатывающие про- изводства	60
Utilities	44	Раздел Е. Производство и распределение электро- энергии, газа и воды	44	Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	44
Utilities	44			Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликви- дации загрязнений	44
Construction	47	Раздел F. Строительство	47	Строительство	47
		Раздел G. Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	49,2	Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	49,2
		Прочее (Ремонт)	53		
Retail trade	53	Розничная торговля, кроме торговли автотранспортными средствами и мотоциклами; ремонт бытовых изделий и предметов личного пользования	53		
Wholesale trade	44	Оптовая торговля, включая торговлю через агентов, кроме торговли автотранспортными средствами и мотоциклами	44		
Accomodation and food services	73	Раздел Н. Гостиницы и рестораны	73	Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	73
		Раздел I. Транспорт и связь	54,7		
Transportation and warehousing	57	Прочее (Транспортировка и хранение)	57	Транспортировка и хранение	57
Information	36	Связь	36	Деятельность в области информации и связи	36
Finance and insurance	43	Раздел J. Финансовая дея- тельность	43	Деятельность финансовая и страховая	43

Разделы NACE Rew.2 [13]	Доля работников, потенциально подверженных автоматизации, % [13]	ОКВЭД 1	Доля ра- ботников, потенциально подверженных автоматиза- ции, % (ОКВЭД 1) [9]	ОКВЭД 2, 2008	Доля ра- ботников, потенциально подвержен- ных автома- тизации, % (ОКВЭД 2)
		Раздел К. Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	36,5		
		Прочее	40		
Real estate	40	Операции с недвижимым имуществом	40	Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	40
Information	36	Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий	36		
Professionals	35	Научные исследования и разработки	35	Деятельность профес- сиональная, научная и техническая	35
		Предоставление прочих видов услуг	35		
Administrative	39			Деятельность админи- стративная и сопут- ствующие дополнитель- ные услуги	39
Administrative	39	Раздел L. Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	39	Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	39
Educational services	27	Раздел М. Образование	27	Образование	27
Health care and social assistance	36	Раздел N. Здравоохранение и предоставление социальных услуг	36	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	36
		Раздел О. Предоставление прочих коммунальных, со- циальных и персональных услуг	44.1		
Other services	49	Прочее	49	Предоставление прочих видов услуг	49
Arts, entertainment and recreation	41	Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта	41	Деятельность в об- ласти культуры, спорта, организации досуга и развлечений	41
		Раздел Q. Деятельность экстерриториальных организаций	50	Деятельность экстерриториальных организаций и органов	50
ВСЕГО	50		45,5		45,5

 $\it Источник / Source$ : составлено автором / compiled by the author.

(36%), деятельность профессиональная, научная и техническая (36%). Заметим, что даже в самой потенциально автоматизируемой отрасли — гостиничном и ресторанном бизнесе — внедрение роботов происходит довольно низкими темпами, так как много нерутинных действий, необходимо личное общение с человеком, особенно в наи-

более дорогих отелях и ресторанах. Но снижение стоимости технологий, повышение конкуренции на мировых рынках и рост стоимости рабочей силы могут изменить ситуацию.

Мы предполагаем, что указанные процессы приведут к существенному изменению структуры занятости в России к 2030 г. Численность за-

Таблица 4 / Table 4

Соотношение среднесписочной численности работников по двум классификаторам видов экономической деятельности в России и оценки на 2030 г., млн чел. / Correlation of the average number of employees by two classifiers of economic activity in Russia and estimates for 2030

ОКВЭД 1	2009	2015	2030a	ОКВЭД2	2018	2030b
	2009	2013	2030a		2018	20300
Раздел А. Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	2,16	1,61	0,68	Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбовод- ство	1,49	0,62
Раздел В. Рыболовство, рыбоводство	0,08	0,06	0,02			
Раздел С. Добыча полез- ных ископаемых	0,91	0,94	0,46	Добыча полезных ископаемых	0,99	0,49
Раздел D. Обрабатываю- щие производства	8,12	7,16	2,86	Обрабатывающие производ- ства	6,88	2,75
Раздел Е. Производ- ство и распределение электроэнергии, газа и воды	1,84	1,79	1,01	Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	1,45	0,81
				Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	0,57	0,32
Раздел F. Строительство	3,03	2,62	1,39	Строительство	2,41	1,28
Раздел G. Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	5,49	5,74	2,91	Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	5,71	2,9
Раздел Н. Гостиницы и рестораны	0,76	0,81	0,22	Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	0,83	0,22
Раздел I, Транспорт и связь	3,97	3,75	1,7			
_Прочее (Транспорти- ровка и хранение)	3,49	3,33	1,43	Транспортировка и хранение	3,24	1,39
Связь	0,48	0,42	0,27	Деятельность в области инфор- мации и связи	1,09	0,7
Раздел J. Финансовая деятельность	1,01	1,1	0,63	Деятельность финансовая и страховая	1,03	0,59
Раздел К. Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	4,4	4,96	3,15			
Операции с недвижи- мым имуществом	1,15	1,35	0,81	Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	1,41	0,85
Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий	0,31	0,42	0,27			
Научные исследования и разработки	0,8	0,79	0,51			
Предоставление прочих видов услуг	2,1	2,36	1,54			
				Деятельность профессиональная, научная и техническая	2,11	1,37
				Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	1,25	0,76

оквэд 1	2009	2015	2030a	оквэд 2	2018	2030b
Раздел L. Государ- ственное управление и обеспечение военной безопасности; социаль- ное обеспечение	3,72	3,51	2,14	2,14 Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение		2,1
Раздел М. Образование	5,66	5,1	3,72	Образование	4,92	3,59
Раздел N. Здравоохранение и предоставление социальных услуг	4,5	4,35	2,78	Деятельность в области здраво- охранения и социальных услуг	4,17	2,67
Раздел О. Предостав- ление прочих комму- нальных, социальных и персональных услуг	1,78	1,62	0,91			
Прочее				Предоставление прочих видов услуг	0,32	0,16
Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта	1,12	1	0,59	Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	0,84	0,5
Раздел Q. Деятельность экстерриториальных организаций	0	0	0	Деятельность экстерриториальных организаций и органов		
ВСЕГО	47,43	45,11	24,58		44,15	24,08

*Источник / Source*: составлено автором по данным: ЕМИСС. Среднесписочная численность работников по полному кругу организаций. URL https://www.fedstat.ru/indicator/43007 / compiled by the author according to UISIS data. Average number of employees in a full range of organizations. URL https://www.fedstat.ru/indicator/43007.

нятых в отраслях уменьшится пропорционально потенциальной доле подверженных автоматизации рабочих мест. На основе приведенных соотношений (табл. 3) мы рассчитали число подверженных автоматизации работников, а затем проанализировали новое соотношение отраслей в общем числе работников (табл. 4). Значение для 2030 г. – это число работников, не подверженных автоматизации. Мы рассчитали два варианта – для данных 2015 г. по предыдущему ОКВЭД (2030а) и для данных 2018 г. по новому ОКВЭД (2030b).

#### РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

По нашим оценкам, более 20 млн работников в России подвержены риску автоматизации, т.е. потребуется повышение или изменение их квалификации, переобучение или уход с рынка труда 45,5% среднесписочной численности работников.

На рис. 1 показано изменение структуры работников в 2009–2018 гг. Мы выделили укрупненные виды деятельности в зависимости от рисков автоматизации. К более автоматизируемым отраслям относятся:

«Первичный сектор» – сельское, лесное хозяйство, рыболовство и добыча полезных ископаемых.

- «Производство и строительство» обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, строительство.
- «Торговля и иные услуги» торговля, бытовые услуги, гостиницы и рестораны, госуправление, предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг.

К менее автоматизируемым видам деятельности мы отнесли:

- «Наукоемкие услуги» информационно-коммуникационные технологии, финансовую деятельность и бизнес-услуги (операции с недвижимым имуществом, аренду и предоставление услуг).
- «Образование».
- «Здравоохранение».

На рис. 1 хорошо прослеживаются закономерности изменения структуры работников в сторону менее автоматизируемых видов деятельности: если в 2009 г. их доля составляла около 33,8%, то в 2018 г. – 36,2%.

При этом число работников в сфере образования и здравоохранения меняется в противоположном направлении. Во обоих случаях это связано с оптимизацией бюджетных организаций. В случае с образованием также важно снижение общего числа обучающихся в России.



Pис. 1/Fig. 1. Динамика изменения структуры среднесписочного числа работников в P0ссии и оценки на P030 г. P0 Dynamics of changes in the structure of the average number of employees in P030 Russia and estimates for P030 Russia and P030 Russia Russia and P030 Russia Russ

Источник / Source: составлено авторами по данным Росстата / compiled by the author according to Rosstat data.

Соотношения для 2030 г. по двум методикам кардинально не изменились, что говорит об определенной устойчивости оценок.

Сами по себе наличие подверженных автоматизации секторов экономики и перераспределение занятости внутри экономики не ведут к негативным социальным последствиям, так как рынок труда постепенно адаптируется, повышается доля нерутинной, творческой деятельности, фриланса, снижается доля рабочего времени. Вообще говоря, само понятие естественного уровня безработицы может исчезнуть. Уже в 2016 г. в России около 88,1% работников в той или иной степени были включены в отношения неустойчивой (прекаризованной) занятости [16], хотя сохраняются существенные региональные различия.

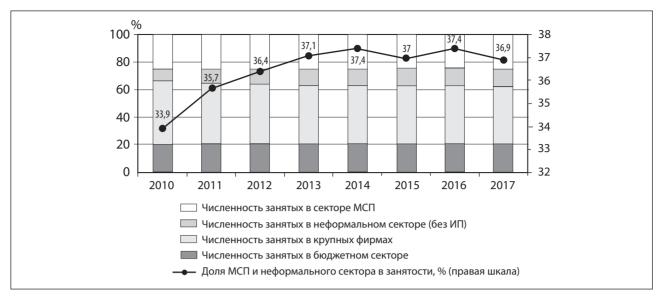
Существует угроза возникновения разрыва между экспоненциальным ростом автоматизации и запаздывающими процессами переобучения и создания новых рабочих мест. Процесс диффузии новых технологий в России замедлен на начальной стадии, но резко ускоряется впоследствии [17], подобная ситуация вполне возможна в сфере автоматизации и цифровизации.

В этом случае есть риск технологического исключения и формирования устойчивого сектора экономики, в котором часть трудоспособного населения будет не готова участвовать в процессах создания и внедрения новых технологий и продуктов, конкурировать с роботами, постоянно переобучаться. В противоположность наи-

более продвинутому сектору эту часть экономики можно назвать «экономикой незнания» [18]. В качестве примера потенциальных участников этого сектора можно привести молодых людей из сельских и малых городских поселений, работающих посменно в крупных городах в охране различного рода объектов. С развитием систем видеонаблюдения, распознавания лиц и других охранных систем может существенно сократиться число менее квалифицированных занятых. Схожая ситуация возможна в транспортном секторе, хотя сейчас цифровые платформы Uber, «ЯндексТакси» и др. скорее создают новые возможности в этом секторе [5].

При этом процессы имеют ярко выраженную географическую специфику, есть регионы, в которых риски технологического исключения высоки: это преимущественно Северный Кавказ, ряд старопромышленных центров [14, 18]. Технологическое исключение в перспективе может привести к социальному исключению [19]. Доля населения, находящегося под риском социальной эксклюзии, составляет около 13,1%, а доля домохозяйств – 19,8% [19]. Выше всего риски для пожилых и одиноких людей в слаборазвитых регионах России: Республике Хакасия, Забайкальском крае (31,6%), Республике Тыва (29,6%), Еврейской автономной области (27,2%), Республике Алтай (25,6%) и Курганской области (24,6%).

Российский рынок труда может не успеть в должной мере адаптироваться. Сейчас стратегии адаптации включают сокращение постоян-



*Pис. 2 / Fig. 2.* Динамика изменения структуры занятости в России / / Dynamics of changes in the structure of employment in Russia.

Источник / Source: [21].



Рис. 3 / Fig. 3. Сценарий изменения структуры занятости в России / Scenario of changes in the structure of employment in Russia.

Источник / Source: составлено автором по данным Росстата / compiled by the author according to Rosstat data.

ной занятости, переход на сокращенную рабочую неделю, различные формы отходничества. При этом опыт Тольятти, где на АвтоВАЗе было сокращено более 70 тыс. специалистов, показывает, что государство и рынок труда не готовы быстро реагировать на коренные изменения в производительности под воздействием внедрения автоматизированных систем (промышленных роботов). В единичных случаях есть возможность существенно увеличить финансирование социальных программ борьбы с безработицей («залить деньгами»), но если процессы достигнут масштабов всей страны или многих регионов, такой механизм использовать не удастся.

Необходимы развитие и поддержка менее

подверженных цифровизации сфер, соответствующие изменения подготовки и переподготовки [5, 10, 11, 14]:

- предпринимательство и творческие индустрии (исследования, искусство и т.д.);
- STEM (наука, технологии, инжиниринг и математика);
- социальное взаимодействие (педагоги, психологи и т.д.);
- быстрая реакция на изменяющиеся условия (хирурги, спасатели и т.д.);
- управление, наставничество (менторы, священнослужители, тренеры и т.д.).

Регионы существенно различаются не только с точки зрения рисков автоматизации, но и

с точки зрения возможности адаптации к ним. В недавней статье [20] дана оценка потенциального индекса адаптивности регионов, который зависит от размера рынка крупнейшей агломерации (разнообразие деятельности), уровня образования, накопленного научного потенциала, информационно-коммусформировавшейся никационной инфраструктуры (широкополосный доступ к сети Интернет) и предпринимательской активности населения. К регионам с высокими рисками и низкими возможностями адаптации относится большинство регионов Северного Кавказа и юга России; ряд областей с преобладанием обрабатывающей промышленности; нефтедобывающие центры Сибири. В большинстве из них институциональные условия ограничивают базу для новых направлений, велика доля теневого сектора. В южных регионах высока доля сельских жителей, чьи возможности для адаптации ниже. В ряде регионов отмечается большая доля занятых в информационных технологиях и готовится много STEAM-специалистов (наука, технологии, инжиниринг, искусство, математика) [20], что позволит преодолеть возможные риски автоматизации: это Москва, Санкт-Петербург, Нижегородская, Самарская, Новосибирская, Тюменская области, Красноярский край.

Одним из значимых механизмов адаптации является увеличение занятых в предпринимательском секторе, увеличение числа самозанятых (в том числе фрилансеров). Но если внимательно изучить рис. 2, можно заметить, что кардинальных изменений в структуре занятости за последние годы не произошло. Доля работающих в бюджетном секторе и на крупных предприятиях, наиболее подверженных автоматизации, стабильно высока. Тем не менее доля занятых в секторе малого и среднего предпринимательства и неформальном секторе (часть являются самозанятыми) увеличилась с 33,9% в 2010 г. до 36,9% в 2017 г.

При реализации утвержденных национальных проектов [22] уже к 2024 г. доля занятых в малом и среднем предпринимательстве (МСП) и неформальной занятости может увеличиться с 37 до 50,2% (рис. 3).

Этот сценарий маловероятен исходя из текущих трендов, но возможен при выполнении следующих условий:

реализуется прогноз Минэкономразвития
 России по численности занятых в России в
 2024 г. – 72,8 млн чел. (сейчас – 72,1 млн чел.);

- будет достигнуто целевое значение национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» по численности занятых в секторе МСП 25 млн чел. (в 2018 г. 19,2 млн чел.) [21; 22];
- в полном объеме будут реализованы национальные проекты «Цифровая экономика» и «Повышение производительности труда», что приведет, по оценкам ЦМАКП, к сокращению занятых на крупных предприятиях на 10 млн чел. [7];
- сохранятся темпы сокращения бюджетного сектора 6% за 2017–2024 гг.

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

45,5% работников в России, или 20,1 млн чел., подвержены рискам цифровизации и автоматизации. По оценкам ЦМАКП, уже к 2024 г. около 10 млн рабочих мест может быть высвобождено при реализации программы «Цифровая экономика» и национальных проектов [7].

Тем не менее в большинстве регионов России (кроме крупнейших и быстрорастущих агломераций) запаздывают процессы автоматизации, так как есть дешевая рабочая сила, существуют ограничения на увольнения, технологическая отсталость и т.д. Это приводит к увеличению разрыва в производительности труда между Россией и развитыми странами [22], консервации неэффективных направлений деятельности, снижению темпов адаптации рынка труда и изменения структуры занятости. Есть риск формирования старопромышленных и «старосервисных» регионов с набором социальных проблем, высокой долей «экономики незнания» и последующей социальной исключенностью. В этих регионах сочетание низкой производительности и нарастающих социальных проблем приведет к еще более высокой несбалансированности местных бюджетов.

Существует несколько глобальных подходов к решению возможных социальных проблем [23, 24]. Во-первых, речь идет о введении дополнительных налогов на роботов; собранные средства можно направить на социальную помощь, но эффект может быть достигнут в условиях глобальной миграции труда и капитала только при внедрении на международном уровне. В противном случае страна, которая раньше введет подобные налоги, потеряет часть капитала и снизит свою конкурентоспособность.

Второй подход предполагает переход на четырехдневную рабочую неделю или шестичасовой рабочий день, что соответствует рекомендациям ООН. И еще одним популярным подходом является введение «базового безусловного дохода» (от анл. universal basic income), что позволит частично нивелировать неравенство в распределении доходов, однако требуется решение связанных с этим инфляционных и других проблем. До последнего времени все эксперименты с базовым доходом носили локальный характер и не доказали своей принципиальной эффективности в сравнении с существующей системой социальных гарантий.

На уровне отдельных стран и регионов необходимы развитие и поддержка менее подверженных роботизации сфер. В первую очередь речь идет о поддержке предпринимательской инициативы и творческих индустрий (исследования, искусство и т.д.). В сфере образования важен переход к STEM (наука, технологии, инжиниринг и математика). В целом следует поддерживать повышение мобильности населения, непрерывное образование.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- 1. Идрисов Г.И., Княгинин В.Н., Кудрин А.Л., Рожкова Е.С. Новая технологическая революция: вызовы и возможности для России. Вопросы экономики. 2018; 1(4):5–25.
- 2. Brynjolfsson E., McAfee A. The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: WW Norton & Company. 2014.
- 3. Schwab K. The fourth industrial revolution. Geneva: World Economic Forum. 2017.
- 4. Amin A., Goddard J. Technological change, industrial restructuring and regional development. Routledge, 2018.
- 5. Разумова Т.О. Влияние новой технологической революции на сферу труда. Социально-трудовые исследования. 2018; 4(33): 63-72
- 6. Acemoglu D., Restrepo P. Robots and jobs: Evidence from US labor markets. NBER working paper. 2017. w23285.
- 7. ЦМАКП. Развитие цифровой экосистемы: прямые и косвенные эффекты для экономики. М., 2018. URL: http://www.forecast.ru/\_ARCHIVE/Presentations/DBelousov/2018-03-31IT-ECO.pdf.
- 8. Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Oxford: University of Oxford. 2013.
- 9. Земцов С. Роботы и потенциальная технологическая безработица в регионах России: опыт изучения и предварительные оценки. Вопросы экономики. 2017. (7): 142-157
- 10. Бутенко В., Полунин К., Котов И., Сычева Е., Степаненко А., Занина Е., Ломп С., Руденко В., Топольская Е. Россия 2025: от кадров к талантам. The boston consulting group, 2017.
- 11. Arntz M., Gregory T., Zierahn U. Revisiting the risk of automation. Economics Letters. 2017. (159): 157-160.
- 12. Berger T., Frey C. B. Industrial renewal in the 21st century: evidence from US cities. Regional Studies. 2017; 3(51): 404-413.
- 13. Manyika J., Chui M., Miremadi M., Bughin J., George K., Willmott P., Dewhurst M. A future that works: Automation, employment, and productivity. McKinsey Global Institute, 2017.
- 14. Высокотехнологичный бизнес в регионах России. Выпуск 2. М.: PAHXиГС, 2019. URL: http://www.i-regions.org/images/files/ranepa18.pdf.
- 15. Vivarelli M., Pianta M. (ed.). The employment impact of innovation: evidence and policy. London: Routledge, 2000.
- 16. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Новикова И.В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования. Экономика региона. 2018; 2(14): 366-379.
- 17. Земцов С.П., Бабурин В.Л. Моделирование диффузии инноваций и типология регионов России на примере сотовой связи. Известия РАН. Серия географическая. 2017; (4): 17-30.
- 18. Земцов С. Смогут ли роботы заменить людей? Оценка рисков автоматизации в регионах России. Инновации. 2018; (4): 49-54.
- 19. Смирнов С.Н., Капустин А.К. Статистика социальной исключенности в Российской Федерации. Социально-трудовые исследования. 2018; 4: 93-98.
- 20. Zemtsov S., Barinova V., Semenova R. The Risks of Digitalization and the Adaptation of Regional Labor Markets in Russia. Foresight and STI Governance. 2019: 2(17): 84–96. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.84.96
- 21. Баринова В.А. Земцов С.П., Царева Ю.В. Государственная поддержка малого и среднего предпринимательства в России. Российская экономика в 2018 году. Тенденции и перспективы. М.: Изд-во Ин-та Гайдара. 2019.С. 579-600.
- 22. Зайцев А.А. Межстрановые различия в производительности труда: роль капитала, уровня технологий и природной ренты. Вопросы экономики. 2016; 9: 67-93.
- 23. Vermeulen B., Kesselhut J., Pyka A., Saviotti P.P. The Impact of Automation on Employment: Just the Usual Structural Change? Sustainability. 2018; 5(10): 1–27.
- 24. WEF. The Future of Jobs Report 2018. Geneva: World Economic Forum. 2018. URL: https://www.weforum.org/reports/thefuture-of-jobs-report-2018.

#### REFERENCES

- 1. Idrisov G.I., Knyaginin V.N., Kudrin A.L., Rozhkova E.S. New technological revolution: challenges and opportunities for Russia. Voprosy ekonomiki. 2018; 1(4):5-25. (In Russ.).
- 2. Brynjolfsson E., McAfee A. The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York: WW Norton & Company. 2014.
- 3. Schwab K. The fourth industrial revolution. Geneva: World Economic Forum, 2017.
- 4. Amin A., Goddard J. Technological change, industrial restructuring and regional development. Routledge, 2018.
- 5. Razumova T.O. Impact of new technological revolution on the world of work. Sotsial'no-trudovyye issledovaniya = Social Labor Studies. 2018; 4(33): 63-72
- 6. Acemoglu D., Restrepo P. Robots and jobs: Evidence from US labor markets. NBER working paper. 2017. w23285.
- 7. CMASF. Development of digital ecosystem: direct and indirect effects for the economy. M.: 2018. URL: http://www.forecast.ru/\_ARCHIVE/Presentations/DBelousov/2018-03-31IT-ECO.pdf
- 8. Frey C.B., Osborne M.A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Oxford: University of Oxford. 2013.
- 9. Zemtsov S. Robots and potential technological unemployment in the regions of Russia: study experience and preliminary estimates. Voprosy ekonomiki. 2017. (7): 142-157
- 10. Butenko V., Polunin K., Kotov I., Sycheva E., Stepanenko A., Zanina E., Lomp S., Rudenko V., Topolskaya E., Russia 2025: from personnel to talents. The Boston consulting group. 2017.
- 11. Arntz M., Gregory T., Zierahn U. Revisiting the risk of automation. Economics Letters. 2017. (159): 157-160.
- 12. Berger T., Frey C. B. Industrial renewal in the 21st century: evidence from US cities. Regional Studies. 2017; 3(51): 404-413.
- 13. Manyika J., Chui M., Miremadi M., Bughin J., George K., Willmott P., Dewhurst M. A future that works: Automation, employment, and productivity. McKinsey Global Institute, 2017.
- 14. National report "High-tech business in the Russian regions. Release 2. M.: RANEPA, 2019. URL: http://www.i-regions.org/images/files/ranepa18.pdf
- 15. Vivarelli M., Pianta M. (ed.). The employment impact of innovation: evidence and policy. London: Routledge, 2000.
- 16. Bobkov V.N., Kvachev V.G., Novikova I.V. Unstable employment in the regions of the Russian Federation: results of a sociological study. Ekonomika regiona. 2018; 2(14): 366-379.
- 17. Zemtsov S.P., Baburin V.L. Modeling the diffusion of innovations and the typology of Russian regions on the example of cellular communication. Izvestiya RAN. Seriya geograficheskaya. 2017; (4): 17-30.
- 18. Zemtsov S. Will robots be able to replace people? Automation risk assessment in the regions of Russia. Innovatsii. 2018; (4): 49-54.
- 19. Smirnov S. N., Kapustin A. K. Statistics of social exclusion in the Russian Federation. Sotsial'no-trudovyye issledovaniya = Social Labor Studies. 2018; 4: 93-98.
- 20. Zemtsov S., Barinova V., Semenova R. The Risks of Digitalization and the Adaptation of Regional Labor Markets in Russia. Foresight and STI Governance. 2019: 2(17): 84–96. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.84.96
- 21. Barinova V.A. Zemtsov S.P., Tsareva Yu.V. State support of small and medium enterprises in Russia. Russian economy in 2018. Trends and prospects. M.: Publishing house of Gaidar Institute. 2019. 579-600.
- 22. Zaitsev A.A. Cross-country differences in labor productivity: the role of capital, the level of technology and environmental rent. Voprosy ekonomiki. 2016; 9: 67-93.
- 23. Vermeulen B., Kesselhut J., Pyka A., Saviotti P.P. The Impact of Automation on Employment: Just the Usual Structural Change? Sustainability. 2018; 5(10): 1–27.
- 24. WEF. The Future of Jobs Report 2018. Geneva: World Economic Forum. 2018. URL: https://www.weforum.org/reports/thefuture-of-jobs-report-2018

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Степан Петрович Земцов, кандидат географических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории исследования проблем предпринимательства ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», заведующий лабораторией статистики МСП ВАВТ Минэкономразвития России, Москва, Россия. E-mail: spzemtsov@gmail.com

#### ABOUT THE AUTHOR

**Stepan Zemtsov,** Cand. Sci. (Geography), Leading researcher, Laboratory for entrepreneurship studies, FSBEI HPO "Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration", Head of the SME laboratory for statistics, FSBEI HE Russian Foreign Trade Academy, Ministry of Economic Development of Russia, Moscow, Russia. E-mail: spzemtsov@gmail.com

Статья поступила 29.07.2019; принята к публикации 02.08.2019. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 29.07.2019; accepted for publication on 02.08.2019. The author read and approved the final version of the manuscript.

#### ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-18-29

УДК 316

### САМОЗАНЯТОСТЬ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

#### А.Н. Покида

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Москва, Россия https://orcid.org/0000-0002-5439-3503

#### Н.В. Зыбуновская

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Москва, Россия https://orcid.org/0000-0003-0326-8590

#### *RN***µµATOHHA**

Статья основана на результатах социологического исследования, посвященного особенностям деятельности самостоятельно занятых граждан на современном рынке труда. Наряду с развитием научно-технического прогресса произошли трансформационные процессы в сфере труда, где отмечается сужение классической (полной) занятости, которая основывалась в индустриальном обществе на постоянстве ее основных характеристик. Сегодня общая тенденция рынка труда — повышение распространенности нестандартных форм занятости, в основе которых лежит повышение мобильности рабочих ресурсов и снижение зависимости работника от работодателя. Широкое распространение получила самостоятельная занятость, часто представляя собой «теневую» занятость, которая не отражается в официальных документах. При этом в данной форме занятости оказываются заинтересованы и работодатели, и работники, потребности которых в процессе структурных изменений в экономике меняются.

Самозанятые граждане занимают промежуточное положение между предпринимателями и наемными работниками. Значительные отличия между самозанятыми и наемными работниками заключаются не только в их правовом положении, но и в плане социального обеспечения. С предпринимателями самозанятых объединяет наличие предпринимательской деятельности, но со своими особенностями.

В развитии рынка самозанятости заключены значительные резервы, использование которых, безусловно, в целом может способствовать развитию экономики страны в части увеличения занятости и развития микропредпринимательства. В настоящее время государством предпринимается ряд мер по регулированию рынка труда физических лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью (самозанятых). Знание основных социально-демографических и экономических характеристик самозанятых, особенностей их деятельности, ценностных ориентиров позволит исследователям, специалистам из органов государственной власти или иным заинтересованным гражданам представлять социальный и экономический «портрет» самозанятого и соответственно более гибко и адресно подходить к вопросам регулирования их профессиональной деятельности. Эти представления позволяют определить влияние тех или иных специфических черт на экономическое поведение и сознание респондентов. Можно предположить, что законодательное закрепление правового статуса самозанятых, продуманное регулирование их деятельности положительно скажутся на их предпринимательской активности, расширении официального рынка труда самозанятых.

**Ключевые слова**: самозанятость, рынок труда, наемные работники, предприниматели, правовой статус, предпринимательская инициатива, государственное регулирование самозанятости, «теневая» занятость.

**Для цитирования**: А.Н. Покида, Н.В. Зыбуновская. Самозанятость на современном рынке труда. *Социально-трудовые исследования*. 2019;36(3):18-29. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-18-29.

ORIGINAL PAPER

#### SELF-EMPLOYMENT IN CONTEMPORARY LABOR MARKET

#### A.N. Pokida

FSBEI HPO "Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration",
Moscow, Russia
https://orcid.org/0000-0002-5439-3503

#### N.V. Zybunovskaya

FSBEI HPO "Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration",
Moscow, Russia
https://orcid.org/0000-0003-0326-8590

#### **ABSTRACT**

The article is based on the sociological research results regarding the specifics of activities of self-employed citizens in the contemporary labor market. Along with the development of scientific and technological progress, transformational processes took place in the world of work where a narrowing of classic (full) employment was noted. In the industrial society, this type of employment was built on the permanency of its basic characteristics. Today, the general trend of the labor market is to increase the popularity of non-standard forms of employment that are based on increasing the mobility of labor resources and reducing the dependence of the employee on the employer. Self-employment became popular. It often represents shadow employment, not reflected in official documents. At the same time, both employers and workers are interested in this form of employment whose needs are changing in the process of structural changes in the economy.

Self-employed citizens occupy an intermediate position between entrepreneurs and employees. Significant differences between self-employed and hired workers are not only in their legal status, but also in their social welfare. The self-employed are similar to entrepreneurs in their entrepreneurial activity which has its specifics. The self-employment market's development possesses significant reserves that, undoubtedly, can contribute to the development of the country's economy on the whole in terms of increasing employment and developing micro-entrepreneurship. Currently, the state is taking measures to regulate the labor market of self-employed individuals. Knowing basic socio-demographic and economic characteristics of the self-employed, specifics of their activities, and value orientations will allow researchers, specialists from public authorities or other interested citizens to present a social and economic "portrait" of a self-employed and, accordingly, a more flexible and targeted approach to the regulation of their professional activities. These ideas allow to determine the impact of certain specific features on the economic behavior and consciousness of the respondents. It can be assumed that legislative consolidation of the legal status of the self-employed and elaborated regulation of their activities will positively affect their entrepreneurial activity, and the expansion of the official self-employment labor market.

**Keywords:** self-employment, labor market, employees, entrepreneurs, legal status, entrepreneurial initiative, government regulation of self-employment, shadow employment.

Citation: A.N. Pokida, N.V. Zybunovskaya. Self-employment in contemporary labor market. Social and labor research. 2019;36(3):18-29. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-18-29.

#### ВВЕДЕНИЕ

Трансформация экономической и социально-политической жизни страны обусловила появление ряда новых явлений в сфере занятости населения. В первую очередь это относится к самозанятости как разновидности нетрадиционной, нестандартной занятости, в основе которой лежит самоорганизация. Безусловно, отдельные формы самостоятельной занятости существовали в России и ранее. Однако в процессе перехода к рыночным отношениям состав, масштабы, характер занятости и ее роль в экономике резко изменились. Самостоятельная занятость достигла существенных масштабов, к ее услугам в разной степени прибегает большинство населения. По сути, самозанятость стала рассматриваться как самостоятельный сегмент рынка труда, требующий законодательного регулирования.

Сущность самозанятости заключается в том, что человек сам находит себе оплачиваемую работу для удовлетворения своих личных потребностей и потребностей своей семьи. Вознаграждение он получает за материальный результат своего труда или за оказанные услуги, выполненные работы. Материальным результатом труда может быть, например, изготовленная мастером вещь, которую

он выставил на продажу, или иная промысловая практика домохозяйств [1]. В качестве примера можно привести услуги по преподаванию, уходу за больными и престарелыми, уборке помещений, перевозке пассажиров и др. Основным направлением деятельности самозанятых является сфера потребительских товаров, услуг, работ.

Иначе говоря, материальная составляющая является важной характеристикой данной профессиональной деятельности. Поэтому, во-первых, не следует относить к самозанятости различные формы домашнего труда, имеющего «натуральный характер» (что произвели в домашнем хозяйстве, то сами и потребили, ничего не отправив на продажу: работы на личном приусадебном хозяйстве, ремонт собственного жилья, изготовление продуктов питания для собственного их потребления и др.). Вся продукция самозанятых производится для удовлетворения потребностей других людей, а не для собственного использования. В соответствии с рекомендациями 19-й Международной конференции статистиков труда «при учете занятости самозанятых большое значение имеет основное предполагаемое назначение произведенной ими продукции: для рыночной цели (сбыт) или для собственного использования. Иными словами, должна иметь место какая-то торговая операция или сделка. Для этого важно определить, предназначалась первоначально продукция преимущественно для использования семьей или другими лицами (т.е. ориентирована на рынок)». Следовательно, самозанятость - это рыночная форма деятельности.

Во-вторых, доход, получаемый самозанятым, используется для удовлетворения личных потребностей и потребностей его семьи, а не для оплаты труда наемных работников, наличие которых в случае самозанятости исключается, так как все работы самозанятый выполняет лично. Самозанятость — это индивидуальная трудовая деятельность. «Самозанятые — люди, которые создают новые рабочие места «под самих себя»» [2, с. 370]. Особенность самозанятости состоит в том, что работодатель и работник здесь совмещаются в одном лице.

В научной литературе представлены различные подходы к определению понятий «самозанятые» и «самозанятость». Особый интерес к данным понятиям проявляют экономисты и юристы, рассматривая их сущностные характеристики, пытаясь определить их место в ряду других понятий, охватывающих иных субъектов рынка труда. Неоднократные подходы были осуществлены в ста-

тистике с целью определить методику подсчета численности граждан данной группы.

Одни ученые рассматривают данные понятия в широком смысле, где суть составляет самостоятельная деятельность (т.е. осуществляемая «лично») [3, 4]. Поэтому, согласно данному подходу, к самозанятым относятся все работающие не по найму, в частности к самозанятым относят «владельцев малых, микропредприятий, предпринимателей, занятых индивидуальной трудовой деятельностью без образования юридического лица, занятых в домашних хозяйствах» [3, с. 9]. В эту категорию относят иногда и нотариусов, адвокатов, т.е. лиц, имеющих частную практику, аргументируя это тем, что все эти субъекты самостоятельно обеспечивают себя работой.

Другой подход к определению самозанятости предусматривает «узкоспециальное понимание этой категории граждан» [5]. Авторы считают, что следует различать «индивидуальных предпринимателей (как зарегистрированных, так и осуществляющих свою предпринимательскую деятельность без государственной регистрации) и самозанятых лиц, не имеющих статуса индивидуального предпринимателя» [5].

Присутствует и такая точка зрения, которая самозанятость отделяет от предпринимательства, аргументируя это тем, что в отношении самозанятости некорректно применять понятие «прибыль» [6, 7 и др.]. Получение прибыли относится исключительно к предпринимателям с наемными работниками. В отношении самозанятых следует употреблять понятие «доход». Следовательно, «к самозанятым следует относить субъектов хозяйствования, самостоятельно, с использованием личного труда и в условиях индивидуальной собственности на факторы производства организующих производственно-коммерческую деятельность с целью получения доходов» [8, с. 54].

Рассматривает самозанятых в общей структуре занятости статистика. Согласно классификации МОТ, точнее рекомендациям Руководства по сбору данных для Международной классификации статусов занятости (ICSE-18), принятым на 20-й Международной конференции статистиков труда, выделяются следующие категории занятости населения<sup>1</sup>:

- наемные работники (employees);
- самозанятые (self-employed);

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Data collection guidelines for ICSE-18. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. 20th International Conference of Labour Statisticians. Geneva, 10-19 October 2018URL: https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS\_636039/lang--en/index.htm (дата обращения: 14.02.2019).

- помогающие семейные работники (contributing family workers);
- подмастерья, стажеры, практиканты, работающие за плату (paid apprentices, trainees and interns).

Дискуссия об определении самозанятости и появлении ее новых форм разворачивается в академической зарубежной литературе, где предлагается использовать следующие критерии для разграничения различных ситуаций [9]:

- вложение собственного капитала;
- автономия на рынке труда;
- ответственность и контроль за своей работой;
- наличие сотрудников.

Несмотря на все национальные контексты и различия, Р. Педерсини и Д. Колетто выделяют пять основных категорий самозанятости [9]:

- предприниматели, которые ведут свой бизнес с помощью сотрудников;
- традиционные «свободные профессионалы», которые для того, чтобы работать по профессии, должны соответствовать особым требованиям, соблюдать правила и обязательные кодексы и часто сдают экзамены для включения в публичные реестры. Они могут нанимать работников, но, за некоторыми исключениями, обычно выполняют свою деятельность самостоятельно или совместно с другими специалистами и с помощью ограниченного числа работников, если таковые имеются;
- ремесленники, торговцы и фермеры, которые представляют традиционные формы самозанятости. Эти работающие не по найму работники часто трудятся с членами своей семьи и, возможно, с небольшим числом работников;
- работающие не по найму рабочие в квалифицированных, но нерегулируемых профессиях, иногда называемых «новыми профессионалами»;
- самозанятые работники в неквалифицированных профессиях, которые ведут свой бизнес без помощи работников, но иногда им могут помогать члены семьи.

#### РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ САМОЗАНЯТЫХ

В настоящее время в Российской Федерации органами власти предпринимаются различные инициативы по регулированию деятельности самостоятельно занятых граждан. Одна из наиболее обсуждаемых на текущий момент – введение специального налогового режима «Налог на профессиональный доход». В частности, с 1 января 2019 г.

в четырех субъектах Российской Федерации (Москва, Московская область, Республика Татарстан, Калужская область) в целях легализации самозанятых стартовал «Эксперимент по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход" в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)» (далее – эксперимент), который предусматривает введение налога с доходов от реализации товаров, работ или услуг физическим лицам по ставке 4%, индивидуальным предпринимателям, юридическим лицам – 6%<sup>2</sup> и введение штрафных санкций (ст. 129.13 Налогового кодекса РФ)<sup>3</sup>.

На новый специальный налоговый режим возлагаются большие надежды со стороны властей. Так, например, в национальном проекте «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», утвержденном президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, указаны следующие целевые показатели. Намечается, что за 2019 г. количество самозанятых граждан, зафиксировавших свой статус с учетом введения специального налогового режима для самозанятых, достигнет 200 тыс. человек, а к 2024 году с нарастающим итогом их численность составит 2400 тыс. человек<sup>4</sup>.

Эксперимент планируется продлить до 31 декабря 2028 г., т.е. предполагается, что в течение 10 лет условия меняться не будут. Если эксперимент окажется успешным, возможно его распространение на все регионы страны.

На сегодняшний день в законодательных документах отсутствует закрепление понятия самозанятых, их правовой статус. И в этом в первую очередь проявляются основные сложности практической реализации законодательных инициатив государства.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход" в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)». URL: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_311977/ (дата обращения: 28.01.2019).

 $<sup>^3</sup>$  Налоговый кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 146-ФЗ. (ред. от 27.12.2018) URL: http://ivo.garant. ru/#/document/10900200/paragraph/1:0 (дата обращения: 30.01.2019).

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Опубликован паспорт национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». Правительство России. URL: http://government.ru/projects/selection/738/35563/ (дата обращения: 17.03.2019).

Минюст России в проекте федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу определения статуса самозанятых граждан» предлагает рассматривать самозанятых как новую категорию субъектов малого предпринимательства и выделяет следующие критерии отнесения к самозанятым:

- «физические лица, осуществляющие основанную исключительно на личном участии предпринимательскую деятельность по продаже произведенных такими лицами товаров, оказанию услуг, выполнению работ для физических лиц, в том числе во время, свободное от исполнения обязанностей по трудовому договору;
- не зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- представившие уведомления об осуществлении указанной деятельности в налоговый орган в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах»<sup>5</sup>.

Однако данный законопроект пока так и не был внесен в Государственную Думу РФ на рассмотрение, хотя получил положительную рецензию Общественной Палаты РФ после проведения «нулевых» слушаний.

В Послании Президента Совету Федерации 2016 г. РФ В.В. Путин обозначил одним из важнейших вопросов легализацию и определение правового статуса самозанятых граждан<sup>6</sup>. В Указе Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» одной из стратегических задач на ближайшие 6 лет является обеспечение благоприятных условий осуществления деятельности самозанятых граждан<sup>7</sup>.

#### МАСШТАБЫ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Центром социально-политического мониторинга РАНХиГС (ранее Социологическим центром РАГС) на протяжении ряда лет осуществляется социологический мониторинг социально-трудовых

 $^5$  Минюст России предлагает закрепить в законодательстве РФ правовой статус самозанятых граждан. Электронный ресурс. URL: http://www.consultant.ru/law/hotdocs/53836.html (дата обращения: 10.12.2018).

отношений на рынке труда. В фокусе исследования нередко оказывались деятельность самозанятых и вопросы «теневой» занятости населения.

Основным источником эмпирических данных являются общероссийские социологические опросы занятого населения. Выборочная совокупность в проведенных опросах составляет 1200–2400 респондентов с охватом 30–35 субъектов РФ. Все социологические опросы проведены по выборке, репрезентирующей генеральную совокупность по основным социально-демографическим и профессиональным характеристикам занятого населения. Исследования осуществлялись при строгом соблюдении научных стандартов, поэтому полученные результаты отражают общероссийскую ситуацию в сфере занятости. Метод проведения опросов – личное формализованное интервью («лицом к лицу»).

По различным экспертным оценкам, в качестве самозанятых на современном рынке трудятся от 13 до 22 млн человек<sup>8</sup>. Оценки масштабности данного явления, приводимые различными экспертами, занимающимися сферой труда, сильно расходятся между собой, потому что самозанятость рассматривается по-разному, в зависимости от того, что исследователь закладывает в основу данного понятия.

Согласно данным официальной статистики, предоставляемой Росстатом, в общей численности занятого населения 4,8% составляют самозанятые или чуть менее 4 млн работников<sup>9</sup>. Стоит отметить, что данные статистики о количестве самостоятельно занятых граждан не отражают всю картину самозанятости, поскольку представляют по большей части социально-правовую группу «индивидуальных предпринимателей» и не учитывают неофициально занятых работников. В частности, к самозанятым Росстат относит индивидуальных предпринимателей, а также лиц, работающих по найму у физических лиц в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для реализации.

Исследовательская компания НАФИ в 2017 г. по результатам опроса представила следующие данные: доля самозанятых в общей численности заня-

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Послание Президента Совету Федерации. 1 декабря 2016 года. URL: http://kremlin.ru/events/president/news/53379 (дата обращения: 05.12.2018).

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». URL: http://kremlin.ru/acts/bank/43027/page/1 (дата обращения: 05.12.2018).

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Власти добрались до самозанятых: как отобрать доходы у 20 миллионов россиян. – MK.RU. 01.04.2018. URL: https://www.mk.ru/economics/2018/04/01/vlasti-dobralis-do-samozanyatykh-kak-otobrat-dokhody-u-20-millionov-rossiyan.html (дата обращения: 10.12.2018).

 $<sup>^9</sup>$  Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2018. Росстат. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18\_61/Main.htm (дата обращения: 20.02.2019).

того населения составила 18%, из них по основной работе – 11%, по дополнительной работе –  $7\%^{10}$ .

Результаты исследования Центра социально-политического мониторинга ИОН РАНХиГС (ЦСПМ) в 2019 г. продемонстрировали близкие результаты, согласно которым доля самозанятых в общей численности занятого населения – 22%. Из них: по основной работе – 10% и по дополнительной работе – 12%. В численном выражение это около 16–17 млн человек. При отнесении занятого населения к группе самозанятых использовались следующие критерии:

- физические лица;
- наличие основной или дополнительной занятости;
- индивидуальная трудовая деятельность, без найма работников;
- отсутствие работодателя;
- реализация товаров собственного производства;
- выполнение работ, оказание услуг физическим (юридическим) лицам;
- юридический статус занятости (оформленная/ неоформленная).

Следует отметить, что не все самостоятельно занятые граждане трудятся вне правовых рамок. По данным исследования 2019 г., каждый второй самозанятый по основной работе не оформляет свои взаимоотношения с заказчиком или уполномоченными органами. По дополнительной занятости уже 2/3 самозанятых трудятся без официального оформления. Аналогичные результаты по включенности самозанятых в неформальные взаимоотношения были получены по итогам исследований 2016 и 2017 гг.

Стоит подчеркнуть, что распространенность самостоятельной занятости как основной формы профессиональной деятельности в последние годы имеет тенденцию к расширению. Если в 2016 г., согласно данным мониторинга ЦСПМ ИОН РАНХиГС, в качестве работника собственного предприятия или собственного дела (доходного занятия) без привлечения других работников трудились 7,7% граждан, то в 2017 г. их доля увеличилась до 9,2%, а в 2019 г. – до 10,0%. Это вполне укладывается в общемировые тенденции распространенности самостоятельной занятости.

Явление самозанятости охватывает значительную часть работающего населения. В связи с этим для представления о масштабах самозанятости

в целом в мире и в европейских странах целесообразно привести оценки различных статистических и социологических ведомств и организаций.

При этом важно отметить, что самозанятость по-разному понимается в разных странах, что затрудняет сопоставление ее масштабов по страновому показателю. Как отмечает К.В. Овчарук, ссылаясь на заявление Европейской комиссии, сделанное еще в 2010 г., «отсутствие единых определений создает риск появления так называемой ложной самозанятости» Об использовании различных определений самозанятости, что затрудняет межстрановые сопоставления, также упоминают исследователи Глобального института МсКinsey [10].

В качестве сравнения можно привести некоторые результаты исследования, проведенного Глобальным институтом McKinsey [McKinsey Global Institute (MGI)] в июне-июле 2016 г. В ходе исследования были опрошены около 8000 респондентов по Европе и в Соединенных Штатах [10]. Изучались все способы, которыми люди получали доход за пределами традиционной роли работника, и проблемы независимых работников (Independent workers).

Определение самостоятельной (независимой) работы, которое использовалось в исследовании, основывалось на трех ключевых особенностях:

- высокой степени автономии. Независимые работники имеют высокую степень контроля и гибкость в определении их рабочей нагрузки и портфеля работ. Они самостоятельно могут решать вопросы оплаты их услуг, подбирать клиентов, определять график работы, и могут изменять свои условия с течением времени;
- *оплате по заданию или продажам*. Независимые работники получают оплату за выполненную работу или конкретные услуги. В отличие от наемных работников, им не оплачивается время, не потраченное на работу;
- краткосрочных отношениях между работником и клиентом. Независимые работники выполняют краткосрочные задания (лечение пациента, работа над судебным делом, конкретная поездка, разработка веб-сайта и др.). Если же контракт продлевается на месяцы или даже годы, то независимый работник становится неотличим от традиционного работника по найму, поэтому самостоятельная работа определяется

<sup>10</sup> Фрилансеров в России уже 18%. Аналитический центр НАФИ. 24.11.2017. URL: https://nafi.ru/analytics/frilanserov-v-rossii-uzhe-18/ (дата обращения: 20.02.2019).

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Овчарук К.В. Самозанятость: драйвер экономики или нежелательное поведение? // Бюджет.ru. Малый и средний бизнес. 2017. № 12. 29.12.2017. URL: http://bujet.ru/article/334551.php (дата обращения: 15.05.2019).

Таблица 1 / Table 1
Численность самозанятых (независимых работников) в зарубежных странах/ Number
of the self-employed (independent workers) in foreign countries, %

Страны / Countres	Основная работа / Main job	Дополнительная работа / Additional work	Общее количество, % от работающего населения / Total number, % of the working population
США	13	14	27
Франция	12	18	30
Великобритания	11	14	26
Германия	10	15	25
Швеция	13	15	28
Испания	15	16	31

*Источник / Source*: составлено авторами на основе данных исследования McKinsey Global Institute – 2016 г. [10] / compiled by the authors based on the data from the McKinsey Global Institute study – 2016 [10].

как выполнение непродолжительных заданий на срок не более 12 месяцев.

Изучению подлежали независимые работники, предоставляющие услуги, продающие товары и сдающие в аренду жилье. В исследование не включались работники, привлекающиеся к работе на основе аутсорсинга для технической поддержки компаний, уборки, безопасности, но по сути являющиеся традиционными наемными работниками. Исключались также самозанятые, состоящие в долгосрочных или постоянно возобновляемых отношениях с компанией, даже если юридически они являются подрядчиками, а не работают по найму. Такие работники имеют четко определенный график работы и низкую степень автономии.

По данным исследования McKinsey Global Institute, в 2016 г. доля самозанятых граждан в ряде зарубежных стран соизмерима по численности с РФ (табл. 1). Необходимо обратить внимание, что подходы к выделению самозанятых в исследованиях McKinsey Global Institute и РАНХиГС по большей части совпадают, что позволяет проводить сопоставление полученных результатов.

По мнению зарубежных исследователей, во многом помогают в деятельности независимых работников цифровые платформы (например, Upwork, Uber, Airbnb или Etsy), которые сейчас используются на 15%, но имеют значительный потенциал, поскольку они координируют спрос и предложение, просты в использовании и позволяют общаться клиентам и независимым работникам в режиме реального времени. В этом отношении их поддерживают отечественные специалисты [11].

Кроме того, зарубежные ученые уверены, что независимая работа имеет значительный потенциал роста в ближайшие годы, поскольку она пользуется спросом и у самих независимых ра-

ботников, и у потребителей. Такой вид занятости может принести реальные экономические выгоды, в том числе за счет предоставления возможностей для безработных, стимулирования потребления и повышения производительности труда.

Исследователи австрийского Университета Альпен-Адриа Клагенфурт (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt) полагают, что индивидуальная самозанятость является мельчайшей формой предпринимательства [12]. Она представляет собой предприятия с владельцем и единственным работником в одном лице. В эту группу входят, в частности, фрилансеры, чья деятельность не учитывается официальной статистикой. По результатам исследования данных авторов, доля индивидуальных самозанятых в общем числе занятых индивидуальным предпринимательством в странах ЕС весьма значительна и составляет в среднем 71,44%.

#### ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ САМОЗАНЯТЫХ

Обратимся к некоторым итогам исследований, проведенных ЦСПМ ИОН РАНХиГС в 2017-2019 гг. Результаты исследования продемонстрировали, что в целом мужчины, граждане с высшим образованием, лица в возрасте 30-50 лет чаще ориентированы на самостоятельную занятость. Однако в зависимости от вида профессиональной деятельности социальный портрет самозанятого существенно различается. Например, строительными работами заняты преимущественно мужчины (90%), как правило, от 30 до 50 лет, имеющие общее среднее или среднее профессиональное образование. Ремонтом бытовых изделий и предметов личного пользования чаще всего занимаются мужчины (77%), имеющие среднее профессиональное образование, представляющие все возрастные группы от 18 до 60 лет. Среди репетиторов около

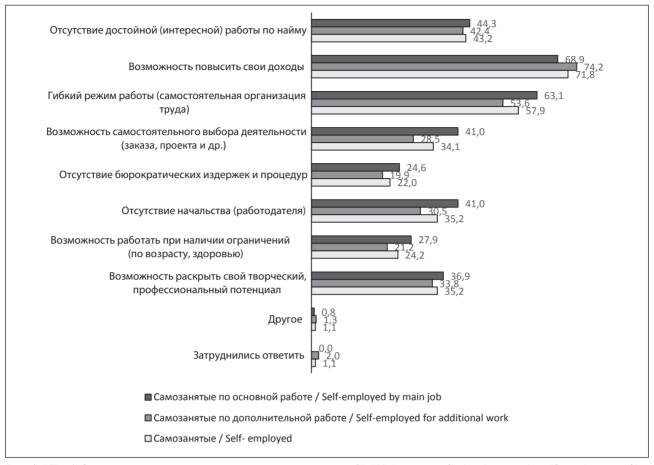


Рис. 1 / Fig. 1. Основные причины включенности в самозанятость, % / Main reasons for involvement in self-employment, % Источник / Source: составлено авторами на основе результатов опроса занятого населения, проведенного ЦСПМ ИОН РАНХиГС в 2019 г. / compiled by the authors based on the survey results of the employed population conducted by the CSPM ION RANEPA in 2019

65% женщин с высшим профессиональным уровнем образования в возрасте от 30 до 60 лет.

Причины включения в данную форму занятости весьма разнообразны, но, тем не менее, возможность повысить свои доходы является определяющим фактором участия в самостоятельной профессиональной деятельности (рис. 1).

Весьма важным элементом самостоятельной деятельности для работников является гибкий режим работы и возможность самостоятельного выбора деятельности (заказа, проекта и др.), особенно на это обстоятельство обращают внимание самозанятые, для которых самозанятость является единственной и основной формой профессиональной деятельности.

Категория самозанятых занимает неоднозначное положение в структуре занятости, совмещая одновременно характеристики наемного труда и предпринимательства. С одной стороны, самозанятые схожи с наемными работниками в том, что все работы они выполняют лично, с другой стороны, как и у предпринимателей, у них отсутствует фиксированный доход, который зависит от финансового успеха своего дела. Заработок самозанято-

го во многом зависит от его профессионального мастерства, профессионального уровня и качества выполняемой работы. Самозанятые весьма независимы, самостоятельно организуют свой труд, сами осуществляют поиск заказчиков, проявляют свою собственную, по сути, предпринимательскую инициативу.

Самозанятые представляют собой особую форму занятости, с одной стороны, по всем признакам представляющую предпринимательскую деятельность, но, с другой стороны, имеющую свои особенности. В частности, это физические лица, не зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей, продвигающие свою предпринимательскую инициативу самостоятельно без помощи наемных работников. В этом отношении самозанятые по отдельным профессиональным или бытовым характеристикам близки к наемным работникам или предпринимательскому сообществу.

Например, по уровню информированности о своих трудовых правах самозанятые наиболее близки к наемным работникам. Так, результаты опроса показали, что 26,0% самозанятых и 21,2%

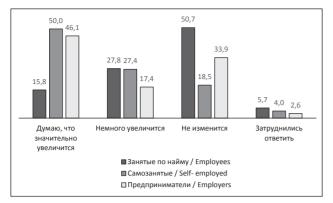


Рис. 2 / Fig. 2. Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, если Вы будете работать с большей отдачей сил на основной работе, Ваш заработок увеличится?», % / Distribution of answers to the question «Do you think that if you work more productively at your main job, your earnings will increase?», %

*Источник / Source*: составлено авторами на основе результатов опроса занятого населения, проведенного ЦСПМ ИОН РАНХиГС в 2016 г. [13] / compiled by the authors based on the survey results of the employed population conducted by the CSPM ION RANEPA in 2016 [13].

наемных работников хорошо знакомы с основными положениями Трудового кодекса РФ, среди предпринимателей доля таких ответов составляет 44,4%. Столь невысокий уровень информированности самозанятых о своих трудовых правах, обязанностях или потенциальных возможностях, безусловно, может выступать и выступает в качестве ограничительного фактора развития их потенциальной предпринимательской инициативы.

Что касается уровня мотивации к трудовой деятельности различных групп занятого населения, то самозанятые и предприниматели значительно чаще отмечают наличие связи между мерой трудовой отдачи и заработной платой (рис. 2, 3).

Согласно полученным результатам опроса, 50,0% самозанятых уверены, что если они будут работать с большей отдачей на основной работе, то их заработок значительно увеличится, еще 27,4% заявили, что увеличение будет, но незначительным, и только 18,5% отметили, что их заработок не изменится. В случае же если самозанятые будут работать с меньшей отдачей сил, то 58,1% из них полагают, что заработок значительно уменьшится, 28,2% уверены в его снижении, но не существенном, и 12,9% считают, что никаких изменений в величине оплаты труда не произойдет. Аналогичные тенденции, но менее выраженные отмечаются среди предпринимателей. Наемные же работники практически не ощущают связи между своей трудовой активностью и размером заработной платы, и в этом, как представляется, проявляется основная причина, препятствующая эффективности предпринимаемых мер по повы-

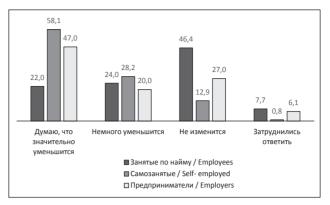


Рис. 3 / Fig. 3. Распределение ответов на вопрос «А если, напротив, Вы будете работать с меньшей отдачей сил, Ваш заработок уменьшится?», % / Distribution of answers to the question «And if, on the contrary, you will work with less energy, will your earnings decrease?», %

Источник / Source: составлено авторами на основе результатов опроса занятого населения, проведенного ЦСПМ ИОН РАНХиГС в 2016 г. [13] / compiled by the authors based on the survey results of the employed population conducted by the CSPM ION RANEPA in 2016 [13].

шению производительности труда. В этой связи необходимо уточнить, что данные выводы справедливы в отношении самозанятых, для которых их профессиональная деятельность является единственной и основной занятостью.

Относительно материальной составляющей результаты исследования показывают, что самозанятые несколько выше оценивают свое материальное положение, в отличие от наемных работников (табл. 2).

Можно предположить, что более углубленное включение работников в данную форму самостоятельной занятости в какой-то мере способствует улучшению их материального положения, положительно сказывается на снижении бедности в стране и может рассматриваться как средство борьбы с безработицей. Эту взаимосвязь самостоятельной занятости с увеличением доходов, ростом самостоятельной занятости и изменением бедности подтверждают результаты ряда отечественных и зарубежных исследований [4, 14–16].

Легализация деятельности самозанятых граждан в значительной степени сопряжена с уровнем их правового сознания, который в большей степени определяет их дальнейшее правомерное или противоправное экономическое поведение. Как уже было отмечено ранее, более половины самозанятых работают без официального оформления. Для многих самозанятых работа без официального оформления является прежде всего вынужденной мерой [17], позволяющей не обогатиться, а в какойто мере повысить доход или, более того, выживать. Не случайно отсутствие достойной (интересной)

Таблица 2 / Table 2
Уровень материального положения граждан различной формы занятости / The financial situation of citizens of various forms of employment, %

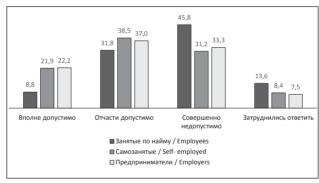
Показатель	Занятые по найму / Employees	Самозанятые по дополни- тельной работе / Self-employed for additional work	Самозанятые по основной работе / Self- employed by main job	Предпри- ниматели / Employers	В целом среди занятого на- селения / In General, among the employed population
Высокий, материальных затруднений нет	3,6	5,3	8,2	23,9	5,2
Сравнительно высокий, хотя некоторые покупки не по карману	21,6	28,5	32,0	35,8	23,5
Средний, денег хватает лишь на основные продукты и одежду	60,8	56,3	50,0	34,3	58,2
Денег не хватает на продукты и одежду	11,3	7,9	5,7	4,5	10,4
Очень низкий, живу в крайней нужде	1,2	1,3	2,5	-	1,2
Затруднились ответить	1,5	0,7	1,6	1,5	1,5

*Источник / Source*: составлено авторами на основе результатов опроса занятого населения, проведенного ЦСПМ ИОН РАНХиГС в 2019 г. / compiled by the authors based on the survey results of the employed population conducted by the CSPM ION RANEPA in 2019.

работы по найму для 44,3% самозанятых по основной работе является одной из причин включения в данную форму занятости.

Кроме того, результаты опроса показывают, что для большинства самозанятых характерна субкультура «теневого» работника, оправдывающего различные проявления «теневых» отношений. Например, среди самозанятых 60,4% считают допустимым, когда граждане при наличии такой возможности уклоняются от уплаты налогов. Отношение самозанятых к неуплате налогов в большинстве своем разделяется предпринимательским сообществом (рис. 4). У данных категорий занятых существенно ниже уверенность в необходимости соблюдения законодательства, в отличие от наемных работников. Они в большей степени считают, что если и нужно соблюдать действующее законодательство, то только при условии, что оно соблюдается представителями органов власти. Так, согласно полученным результатам опроса, 64,6% самозанятых полагают, что законопослушному поведению граждан в большей степени мешает именно негативный пример отдельных представителей правоохранительных органов и органов исполнительной власти, еще 57,6% независимых работников несоблюдение законов обосновывают их несоответствием условиям реальной жизни.

Обман государства в какой-то мере является компенсацией неблагоприятных условий ведения профессиональной деятельности, поэтому оправ-



 $Puc.\ 4\ /\ Fig.\ 4$ . Отношение различных групп занятого населения к полному или частичному уклонению от уплаты налогов, % / Attitude of various groups of the employed population to full or partial tax evasion, %

Источник / Source: составлено авторами на основе результатов опроса занятого населения, проведенного ЦСПМ ИОН РАНХиГС в 2018 г. [18] / compiled by the authors based on the survey results of the employed population conducted by the CSPM ION RANEPA in 2018 [18].

дывается как самозанятыми, так и всем предпринимательским сообществом.

Неслучайно полученные результаты опроса демонстрируют низкую поддержку властей среди самозанятых. Так, только 8,2% самозанятых заявили, что в своей повседневной жизни обычно одобряют и поддерживают действия властей. Однако значительная часть представителей данной группы заявляют о том, что вынуждены приспосабливаться к решениям властей, – 33,6%, еще 41,0% стараются держаться в стороне от власти. Более жесткую позицию заняли 10,7% самозанятых, которые отно-

сятся к властям с неприязнью и по возможности даже противодействуют им.

По данным опроса, только 30,6% самозанятых положительно относятся к действующему эксперименту по введению налогового режима на профессиональный доход физических лиц, а 46,9% выразили отрицательную позицию, еще 22,5% пока не определились в своем отношении к данному эксперименту.

Принимая во внимание такое восприятие самозанятыми гражданами текущего правопорядка, государство шаг за шагом продвигается в реализации эффективных законодательных мер по созданию благоприятных условий профессиональной деятельности и легализации самозанятых.

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В целом, подводя итог, можно констатировать, что на современном рынке труда сформировалась новая группа занятых – самозанятые, которые по своим характеристикам занимают промежуточное место между наемными работ-

никами и предпринимателями. Масштабы и тенденции распространенности деятельности самозанятых, их вовлеченность в некриминальный «теневой» рынок труда обусловливают пристальное внимание со стороны органов государственного управления. Государством предпринимаются различные попытки по регулированию рынка труда самозанятых. На данном пути предстоит довольно большая работа по повышению результативности предлагаемых мер. В первую очередь, это законодательное закрепление правового статуса самозанятых, позволяющее определять права и обязанности данной группы занятых, их возможности. Как показывают опросы, самозанятые не стремятся к обладанию высоким уровнем правового сознания и поведения. В переломе такого положения, в создании новых законопроектов, регулирующих доверительные взаимоотношения граждан и государства, сосредоточены усилия, работа и внимание органов власти.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- 1. Плюснин Ю.М. Промыслы провинции: архаические и современные экономические практики населения. Журнал социологии и социальной антропологии. 2018;21(1):73-106. DOI: 10.31119/jssa.2018.21.1.4.
- 2. Рывкина Р.В. Социология российских реформ: социальные последствия экономических перемен: Курс лекций. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ; 2004. 440 с.
- 3. Абрамова Е.А. Кризисная самозанятость в России: классификация, структура и уровни развития. Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. 2012;(4):6-15.
- 4. Воловская Н.М., Плюснина Л.К., Русина А.В., Иноземцева А.В. Безработица и самозанятость: ожидания и реалии (по материалам социологических исследований). Теория и практика общественного развития. 2018;(11):22-31. DOI: 10.24158/tipor.2018.11.3.
- 5. Крюкова Е.С., Рузанова В.Д. Индивидуальный предприниматель и самозанятый гражданин: соотношение понятий. Законы России: Опыт, анализ, практика. 2018;(3):21-26.
- 6. Землянухина С.Г., Землянухина Н.С. Система экономических отношений в сфере самозанятости населения России. Изв. Сарат. Ун-та. Нов. Сер. Экономика. Управление. Право. 2018;18(2):126-133. DOI: 10.18500/1994-2540-2018-18-2-126-133.
- 7. Костюк И.В. Занятость и самозанятость как форма доходной деятельности граждан. Российский журнал правовых исследований. 2017;(2):202-206.
- 8. Землянухина С.Г, Максимович Л.В. Самозанятость населения в российской экономике: формирование и регулирование. Саратов. 2007. 145 с.
- 9. Pedersini R., Coletto D. Self-employed workers: industrial relations and working conditions. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 2009. 76 p.
- 10. Independent work: choice, necessity, and the gig economy. McKinsey Global Institute (MGI). October 2016. 138 p.
- 11. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Электронная самозанятость в России. Вопросы экономики. 2011;(10):91-112.
- 12. Bögenhold D., Klinglmair R., Kandutsch F. Solo Self-Employment, Human Capital and Hybrid Labour in the Gig Economy. Foresight and STI Governance. 2017;11(4):23–32. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.23.32.
- 13. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. О тенденциях занятости работающего населения. Социологические исследования. 2017;(7):54-59. DOI: 10.7868/S0132162517070066.
- 14. Rupasingha A., Goetz S.J. Self-employment and local economic performance: Evidence from US counties. Regional Science. 2011;92(1):141-161. DOI: 10.1111/j.1435-5957.2011.00396.x.
- 15. Goetz S.J., Rupasingha A. The Determinants of Self-Employment Growth: Insights From County-Level Data, 2000-2009. Economic Development Quarterly. 2014;28(1):42-60. DOI: 10.1177/0891242413507102.
- 16. Tsvetkova A., Partridge M., Betz M. Self-employment effects on regional growth: a bigger bang for a buck? Small Business Economics. 2018;52(1):27-45. DOI: 10.1007/s11187-018-9988-5.
- 17. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Социально-трудовые права занятого населения: практическая реализация и способы защиты. Социологические исследования. 2018;(9):124-129. DOI: 10.31857/S013216250001968-7.
- 18. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Правовое сознание самозанятых граждан. Власть. 2019;27(2):176-183. DOI: 10.31171/vlast.v27i2.6348.

#### REFERENCE

- 1. Plyusnin Yu.M. Provincial crafts: archaic and modern economic practices of the population. Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii. 2018;21(1):73-106. (In Russ.)
- 2. Ryvkina R.V. Sociology of Russian reforms: the social consequences of economic change: A course of lectures. M.: Publishing House of the Higher School of Economics; 2004. 440 p. (In Russ.)
- 3. Abramova E.A. Crisis self-employment in Russia: classification, structure and development levels. Sovremennye naukoemkie tekhnologii. Regional'noe prilozhenie. 2012;(4):6-15. (In Russ.)
- 4. Volovskaya N.M., Plyusnina L.K., Rusina A.V., Inozemtseva A.V. Unemployment and self-employment: expectations and realities (based on sociological surveys). Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya. 2018;(11):22-31. DOI: 10.24158/tipor.2018.11.3. (In Russ.)
- 5. Kryukova E.S., Ruzanova V.D. Individual entrepreneur and self-employed citizen: correlation of concepts. Zakony Rossii: Opyt, analiz, praktika. 2018;(3):21-26. (In Russ.)
- 6. Zemlyanukhina S.G., Zemlyanukhina N.S. System of economic relations in self-employment of the population of Russia. Izv. Sarat. Un-ta. Nov. Ser. Ekonomika. Upravlenie. Pravo. 2018;18(2):126-133. DOI: 10.18500/1994-2540-2018-18-2-126-133. (In Russ.)
- 7. Kostyuk I.V. Employment and self-employment as a form of income-generating activity of citizens. Rossiiskii zhurnal pravovykh issledovanii. 2017;(2):202-206. (In Russ.)
- 8. Zemlyanukhina S.G, Maksimovich L.V. Self-employment of the population in the Russian economy: development and regulation. Saratov. 2007. 145 p. (In Russ.)
- 9. Pedersini R., Coletto D. Self-employed workers: industrial relations and working conditions. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 2009. 76 p.
- 10. Independent work: choice, necessity, and the gig economy. McKinsey Global Institute (MGI). October 2016. 138 p.
- 11. Strebkov D.O., Shevchuk A.V. Electronic self-employment in Russia. Voprosy ekonomiki. 2011;(10):91-112. (In Russ.)
- 12. Bögenhold D., Klinglmair R., Kandutsch F. Solo Self-Employment, Human Capital and Hybrid Labour in the Gig Economy. Foresight and STI Governance. 2017;11(4):23–32. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.23.32.
- 13. Pokida A.N., Zybunovskaya N.V. On employment trends for the working population. Sotsiologicheskie issledovaniya. 2017;(7):54-59. DOI: 10.7868/S0132162517070066. (In Russ.)
- 14. Rupasingha A.; Goetz S.J. Self-employment and local economic performance: Evidence from US counties. Regional Science. 2011;92(1):141-161. DOI: 10.1111/j.1435-5957.2011.00396.x.
- 15. Goetz S.J., Rupasingha A. The Determinants of Self-Employment Growth: Insights From County-Level Data, 2000-2009. Economic Development Quarterly. 2014;28(1):42-60. DOI: 10.1177/0891242413507102.
- 16. Tsvetkova A., Partridge M., Betz M. Self-employment effects on regional growth: a bigger bang for a buck? Small Business Economics. 2018;52(1):27-45. DOI: 10.1007/s11187-018-9988-5.
- 17. Pokida A.N., Zybunovskaya N.V. Social and labor rights of the employed population: practical implementation and methods of protection. Sotsiologicheskie issledovaniya. 2018;(9):124-129. DOI: 10.31857/S013216250001968-7. (In Russ.)
- 18. Pokida A.N., Zybunovskaya N.V. Legal consciousness of self-employed citizens. Vlast'. 2019;27(2):176-183. DOI: 10.31171/vlast.v27i2.6348. (In Russ).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

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. E-mail: pokida@rambler.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. E-mail: nzyb@mail.ru

#### ABOUT THE AUTHORS

**Andrei N.Pokida,** Cand. Sci. (Soc.), Director, Research center of social and political monitoring, School of Public Policy, FSBEI HPO "Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration", Moscow, Russia. E-mail: pokida@rambler.ru

Natalia V. Zybunovskaya, Researcher, Research center of social and political monitoring, School of Public Policy, FSBEI HPO "Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration", Moscow, Russia. E-mail: nzyb@mail.ru

Статья поступила 02.07.2019; принята к публикации 05.07.19. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 02.07.2019; accepted for publication on 05.07.19. The author read and approved the final version of the manuscript.

#### ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-30-43

УДК 331

## ЗАНЯТОСТЬ ИНВАЛИДОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Н.И. Фадин

Инспектор ГКУ «Центр занятости населения» города Москвы, Москва, Россия, https://orcid.org/0000-0001-9892-8410

#### *RNJATOHHA*

Формирование рынка труда в условиях модернизации и инновационного развития производства, появление новых профессий и рост профессиональных требований к действующим должностям, создают определенные сложности в вопросах трудоустройства для людей, ставших инвалидами в трудоспособном возрасте, повышают актуальность проблемы занятости данной категории граждан. Вопросы занятости инвалидов обусловлены рядом социально-экономических факторов: полнотой и своевременностью возврата государству затрат на инвестиции в человеческий капитал инвалида при оказании различных реабилитационных мероприятий; задачами по сокращению бедности и повышению уровня и качества их жизни, жизни их семей; снижением социальной напряженности в обществе; соблюдением конституционных гарантий. Решение этих и других задач невозможно без конструктивного взаимодействия соответствующих отраслевых и территориальных органов власти, их служб на платформе современных интерактивных методов и информационно-коммуникационных технологий, а также без тесного взаимовыгодного сотрудничества с работодателями.

Цель статьи — описать, выявить и предложить отдельные механизмы решения проблем занятости инвалидов. Информационную базу исследования составили научные работы российских и зарубежных авторов по проблемам трудовой реабилитации, включая занятость инвалидов, статистические данные динамики их занятости, результаты мониторинговых исследований с участием автора на примере г. Москвы. Предложены отдельные организационно-экономические меры с элементами модернизации формирования занятости инвалидов: дополнения в нормативно-правовую базу; способы активизации взаимодействия с работодателями на базе государственно-частного партнерства; разработка и принятие государственной социальной программы/подпрограммы «Трудовая реабилитация и развитие рынка труда для инвалидов»; структурные изменения в системе организации реабилитации и занятости инвалидов в виде создания Агентства занятости инвалидов в Департаменте труда и социальной защиты населения г. Москвы.

**Ключевые слова**: инвалиды, занятость, рынок труда, трудовая реабилитация, агентство занятости инвалидов, повышение конкурентоспособности инвалидов, экономическая эффективность, государственно-частное партнерство.

**Для цитирования**: Н.И. Фадин. Занятость инвалидов: проблемы и пути решения. *Социально-трудовые исследования*. 2019;36(3):30-43. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-30-43.

ORIGINAL PAPER

# LABOR MARKET INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES: PROBLEMS AND SOLUTIONS

N.I. Fadin

Inspector, Main Monitoring Directorate "Employment centre",
Moscow,Russia,
https://orcid.org/0000-0001-9892-8410

#### **ABSTRACT**

Labor market development in the context of modernization and innovative production, new professions and growing professional requirements for existing positions creates certain difficulties in employment for people who have become disabled at working age, increases the relevance of the employment problem for this category of citizens. Employment of disabled people is due to socio-economic factors: completeness and timeliness of returning to the state of investment in human capital of a disabled person providing rehabilitation;

tasks to reduce poverty and to improve level and quality of their lives and the lives of their families; reducing social tensions in society; compliance with constitutional guarantees. It is impossible to solve these and other problems without constructive interaction of the relevant sectoral and territorial authorities, their services based on modern interactive methods and information and communication technologies, as well as without close mutually beneficial cooperation with employers. The aim of the article is to describe, identify and suggest individual mechanisms for solving the problems of employment of the disabled. The information base of the study was the scientific works by Russian and foreign authors on the problems of labor rehabilitation, including employment of the disabled, statistical data on the dynamics of their employment, results of monitoring studies with the author's participation on the example of Moscow. Organizational and economic measures with modernization elements for employment of the disabled are proposed: amendments to the regulations; ways to enhance interaction with employers based on public-private partnerships; development and adoption of the state social program / subprogram "Labor rehabilitation and development of the labor market for the disabled"; structural changes in organization of rehabilitation and employment of persons with disabilities by creating the Employment Agency for Disabled in the Department of Labor and Social Protection of the Population of Moscow.

**Keywords:** the disabled, employment, labor market, labor rehabilitation, employment agency for the disabled, improving competitiveness of the disabled, economic efficiency, public-private partnership.

For citation: N.I. Fadin. Employment of people with disabilities: problems and solutions. Social and labor research. 2019;36(3):30-43. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-30-43.

#### ВВЕДЕНИЕ

По международным стандартам стратегия государственной политики в отношении инвалидов должна строиться на формировании и правовом закреплении равных с другими гражданами возможностей в социально-бытовой, профессиональной, общественно-политической, культурной и иных сферах жизнедеятельности общества 1.

В России данные положения нашли конституционное и законодательное закрепление, при этом нормативная база продолжает совершенствоваться и развиваться. В Москве также принято законодательство с гарантиями прав инвалидов, причем по ряду позиций в более широком объеме относительно федеральных норм<sup>2</sup>. Несмотря на это, на данном этапе правовых и организационных механизмов содействия восстановления трудовых способностей инвалидов и обеспечения их последующей занятости еще явно недостаточно [1]. Даже в Москве, где более миллиона хозяйствующих субъектов, почти 50% инвалидов трудоспособного возраста, имеющих

В масштабах страны, по состоянию на апрель 2019 г., из более чем из 2,2 млн чел., имеющих трудовые рекомендации, работали только 923,5 тыс. (42%), в Москве из 138 тыс. – 61,7 тыс. чел. (44,7%). В то же время при более рациональных инновационных подходах к трудовой реабилитации, включая организацию занятости, число инвалидов, сохранивших или восстановивших способность к труду, могло бы значительно вырасти<sup>3</sup>. Об этом также свидетельствуют многочисленные научные исследования, в которых сделаны выводы о возможности восстановления трудовых способностей не у 62% (как сейчас), а у 80% инвалидов, что соответствует показателям развитых стран [2, 3, 4].

В настоящей статье предложено лишь несколько организационно-правовых мер, реализация которых, по мнению автора, способствовала бы повышению уровня трудовой реабилитации инвалидов: утверждение Общероссийского гарантированного стандарта (регламента) реабилитационных мер с учетом физиологических ограничений у инвалидов; правовое закрепление понятия «трудовая реабилитация инвалидов»; применение программно-целевого

трудовые рекомендации, не могут реализовать свое право на труд. В других регионах этот процент значительно выше. Для объективности статистики, с учетом исследований, проведенных Минтрудом РФ, количество ищущих работу снижено на 17% (процент трудоспособных инвалидов не желающих работать).

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Всемирная организация здравоохранения. Сайт. // Режим доступа - http://www.who.int/ru/ (дата обращения 26.04.2019); Конвенция о правах инвалидов, 2006 г., ст. 27 «Труд и занятость» [Электронный ресурс]: PDF // Режим доступа - http://ombudsmanspb.ru/files/files/OON\_02\_site.pdf.;

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Закон г. Москвы от 22 декабря 2004 года № 90 «О квотировании рабочих мест» // Режим доступа: ГАРАНТ.РУ: http://base. garant.ru/382388/, Закон города Москвы от 1 октября 2008 года № 46 «О занятости населения в городе Москве» (с изменениями на 20 февраля 2019 года) // Режим доступа: ГАРАНТ.РУ: http://base.garant.ru/390628/, Закон города Москвы от 26 сентября 2018 года № 19 «О дополнительных мерах поддержки жителей города Москвы в связи с изменениями федерального законодательства в области пенсионного обеспечения»// Режим доступа: ГАРАНТ.РУ: https://www.garant.ru/hotlaw/moscow/1221282/.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Изучение процессов интеграции инвалидов города Москвы в общество и выявления основных факторов, влияющих на этот процесс: информационно-аналитический отчет. М., 2016. С.22–29.

метода; расширение взаимовыгодного формата государственно-частного партнерства; создание самостоятельной службы, целенаправленно занимающейся трудовой реабилитацией инвалидов и развитием рынка труда для них, на базе передовых российских и зарубежных инновационных технологий.

## ПРОБЛЕМЫ И ОТДЕЛЬНЫЕ ПУТИ РЕШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ НА ПРИМЕРЕ Г. МОСКВЫ

В последние годы в Российской Федерации наблюдается тенденция снижения общей численности инвалидов.

На начало 2019 г. она составляла 8,1% (11,9) млн чел.) населения страны, в Москве – 8,5% (1,07) млн чел.) 4. Эти соотношения ниже соотношений практически всех развитых стран мира (17,9%) во Франции, 13% в Германии, 12,6% в США, 19% в Англии и т.д.) 5. На оказание гарантированных мер социальной поддержки инвалидам, сохранение социальной стабильности в обществе требуется значительный объем бюджетных средств всех уровней [5,6-12].

По возрастным критериям инвалиды делятся на три категории: дети-инвалиды (от 0 до 18 лет), инвалиды в трудоспособном возрасте (женщины от 16 до 59 лет, мужчины до 64 лет) и инвалиды, достигшие пенсионного возраста<sup>6</sup>. В данной статье рассматриваются проблемы занятости граждан, впервые ставших инвалидами в трудоспособном возрасте и имеющих трудовые рекомендации бюро медико-социальной экспертизы.

Вопрос трудовой реабилитации инвалидов не только социально-нравственная, но и экономическая задача, поскольку нагрузка на бюджет за счет налоговых и страховых отчислений компенсируется пропорционально занятости числа инвалидов трудоспособного возраста.

Для наглядности в таблице 1 приведены приме-

4 Федеральный реестр инвалидов, 2019 [Электронный ресурс]

— URL: https://sfri.ru/analitika/zanyatost/zanyatost?territory=1 (дата обращения: 01.05.2019); Статистика Росстата о положении инвалидов: труд и занятость. [Электронный ресурс] URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/ (дата обращения: 30.04.2019). 7 facts about Americans with disabilities. Website: Pew Research Center. 2017. // https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/07/27/7-facts-about-americans-with-disabilities/ (дата обращения: 25.06.2019). Disability in the United Kingdom 2016: Facts and Figures [PDF]./ [Электронный ресурс] URL:http://www.payworthtrust.org.uk/sites/default/files/Disability%20Facts%20 and%20Figures%202016.pdf (дата обращения: 20.06.2019). Disability: a priority for the five-year term. Government.fr [Text] // https://www.gouvernement.fr/en/disability-a-priority-for-the-five-year-term (дата обращения: 14.07.2019).

ры экономической отдачи от инвестиций бюджетных средств в профессиональную реабилитацию инвалидов, что создает для них условия для достижения экономической независимости, а государству дает возможность получать доходы от их трудовой деятельности.

Для примера взяты три инвалида III группы, трудоустроенных после прохождения различных видов профессиональной реабилитации по направлению служб занятости г. Москвы. При средней заработной плате в Москве на апрель 2019 г. (данные Мосгорстата) 102 907 руб. для расчета с учетом возможных ограничений в труде взята средняя месячная заработная плата 30 и 40 тыс. руб. 7.

Отчисления в фонды учтены по действующим тарифам (ПФР – 22%, ФОМС – 5,1%, ФСС – 2,9%). Независимо от вида и продолжительности профессиональной подготовки и соответственно затраченного объема бюджетных средств очевидна экономическая выгода для всех заинтересованных сторон: инвалидов, государства и общества. Более того, прослеживается, что в период работы инвалиды ІІІ группы даже при довольно невысоких заработках практически компенсируют расходы ПФР на выплачиваемые им пенсии, средний размер которой на начало 2019 г. составлял 12,3 тыс. руб. 8

Приведенные примеры являются достаточно убедительным аргументом для активизации работы по комплексной трудовой реабилитации и социализации инвалидов.

В первую очередь, по мнению автора, для оказания инвалидам более качественного и исчерпывающего пакета реабилитационных услуг крайне необходима разработка и утверждение утверждение Общероссийского гарантированного стандарта (регламента) реабилитационных мер с учетом физиологических ограничений у инвалидов (онкология; заболевания системы кровообращения, опорно-двигательного аппарата, систем дыхания и пищеварения; нарушения обменных процессов, нервно-психического состояния, органов чувств, в том числе слуха, зрения и т.д.). Наличие таких стандартов поможет соответствующим отраслевым органам власти дифференцированно обеспечивать реабилитационные службы необходимым штатом специалистов и техническими средствами реабилитации. В рамках этих стандартов инвалид смог бы гарантированно получать весь комплекс

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Возрастной диапазон показан с учетом повышения возраста выхода на пенсию с 2019 г.

 $<sup>^7</sup>$  Мосгорстат, 2019 [Электронный ресурс] – URL: http://moscow.gks.ru/ (дата обращения 15.07.2019).

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Средний размер назначенных пенсий инвалидов, состоящих на учете в системе Пенсионного фонда Российской Федерации. 2019. URL: http://www.gks.ru/ (дата обращения 13.06.2019).

Таблица 1 / Table 1
Расчеты эффективности затрат на профессиональную реабилитацию инвалидов / Cost-effectiveness calculations for the vocational rehabilitation of persons with disabilities

Вид профессио- нальной реабилитации	Стоимость образова- ния в год, руб.	Продол- житель- ность обучения	Общая сумма затрат на обуче- ние, руб.	Средняя заработная плата инвалида, руб.	Сумма подо- ходного налога (13% в мес.), руб.	Срок возращения затрат на обучение, руб.	Доход государства от уплаченных налогов в год (НДФЛ), руб.	Отчисления во внебюджет- ные фонды в год, руб. (ПФР, ФОМС, ФСС)*
Переподготов- ка кадров	60 тыс.	6 мес.	30 тыс.	30 тыс.	3900	30 тыс. / 3,9 ≈ 8 мес.	3900×12 мес. = 46 800 руб.	9000×12 = 108 000
Средне-про- фессиональное образование	67,5 тыс.	2 года 6 мес. / 30 мес.	168,8 тыс.	40 тыс.	5200	168,8 тыс. / 5,2 = 33 мес. ≈ 3 года	5 200×12 мес. = 62 400 руб.	12 000×12 = 144 000
Повышение квалификации	60 тыс.	3 мес.	15 тыс.	40 тыс.	5200	15 тыс. / 5,2 = мес. ≈ 3 мес.	5 200×12 мес. = 62 400 руб.	12 000×12 = 144 000

Примечание: ПФР – Пенсионный фонд России, ФОМС – Фонд обязательного медицинского страхования, ФСС – Фонд социального страхования / PFR - Pension Fund of Russia, MHIF - Mandatory Health Insurance Fund, SIF - Social Insurance Fund.

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

реабилитационных мероприятий, включая содействие занятости, и перейти в состав экономически активного населения.

Действующий с 1 апреля 2013 г. стандарт «Реабилитация инвалидов. Услуги по социальной реабилитации инвалидов» (ГОСТ Р 54738-2011) предусматривает лишь перечень основных видов услуг по социальной реабилитации, включающих социально-средовую, социально-психологическую и социокультурную виды реабилитации; социально-бытовую адаптацию без дифференциации по возрастным группам, показаниям к трудовой деятельности и прочим составляющим.

В целом же трудовая реабилитация, включая занятость, требует заинтересованного участия государства, науки, бизнеса и общества.

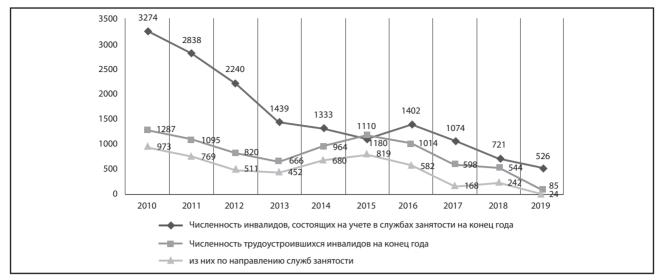
Однако данные статистики по г. Москве свидетельствуют, что действующие на данном этапе правовые и административные механизмы практически не снимают напряженность на рынке труда для инвалидов. Службы занятости работают с очень низкой эффективностью и обращаемость к ним инвалидов, ищущих работу, колеблется от 6 до 10%. По официальным данным ГКУ Центра занятости населения г. Москвы «Моя работа», за 2018 г в службы занятости обратились 3264 (5%) инвалидов из числа нуждающихся в трудоустройстве. Трудоустроены немногим более 1 тыс. чел. (31%) от числа обратившихся По данным ПК «Катарсис», реальная картина за этот же период

выглядит более прозаично. Так, в 2018 г. в службы занятости обратился 721 инвалид (1,1% от числа нуждающихся в занятости), трудоустроились 544 чел., из них по направлению служб занятости – 242 чел. (33,5%), остальные трудоустроились самостоятельно (рис. 1).

Разница статистики, по итогам 2018 года, между официальным сообщением руководителя ГКУ ЦЗН «Моя работа» и в программном комплексе «Катарсис» свидетельствует о некорректности информации в учёте числа реально обратившихся в службы занятости инвалидов по вопросам трудоустройства. Необходимо принять меры для уточнения алгоритма подсчёта численности инвалидов: обратившихся за трудоустройством, признанных безработными, снятых с учета связи с трудоустройством.

Другие статистические данные свидетельствуют о формальной работе закона «О квотировании рабочих мест». В службы занятости работодателями подаются сведения о наличии квотированных рабочих мест, но в подавляющем большинстве это низкоквалифицированные либо неподходящие для работы инвалидов должности. В банке вакансий ГКУ ЦЗН «Моя работа» в последние три года, число квотируемых рабочих мест для инвалидов находится на уровне 3,5-4,0 тыс. рабочих мест. Однако, результаты опросов, анкетирования инвалидов свидетельствуют о трудностях трудоустройства на квотируемые рабочие места, чаще всего по надуманным предлогам (недостаточность квалификации, отсутствие опыта работы и пр.). Работодателю проще выплачивать административные штрафы от 5 и 10 тыс. руб.,

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Доклад к отчету о выполнении государственных программ города Москвы «Социальная поддержка жителей города Москвы» за 2018 г. URL: https://dszn.ru/uploads/magic/ru-RU/Document-0-1315-src-1554795517.9748.pdf) (дата обращения: 10.07.2019).



*Puc.* 1 / Fig. 1. Динамика численности инвалидов, состоявших на учете в службах занятости г. Москвы в период 2010 г. по I кв. 2019 г. и снятых ввиду трудоустройства / Dynamics of the number of disabled persons registered in the employment services of Moscow from 2010 to the first quarter of 2019 and removed due to employment.

*Источник / Source*: составлено автором по данным ГКУ «Центр занятости населения» г. Москвы «Моя работа» / compiled by the author according to the data of Main Monitoring Directorate "Employment centre" of Moscow "My Work".

чем обучать и адаптировать к рабочему месту инвалида. Неслучайно в настоящее время Минтрудом России разрабатываются три проекта закона с поправками в действующее законодательство, предусматривающими значительное увеличение санкций в отношении работодателей, не соблюдающих закон о квотировании, а также отказывающих инвалидам в приме на работу [13, 14].

Совершенно уникальное для г. Москвы положение с созданием специализированных рабочих мест для инвалидов: по данным того же ПК «Катарсис», за последние 10 лет не создано ни одного рабочего места для них. По мнению автора, одной из причин такого положения является отсутствие бюджетных компенсаций на затраты для оборудования рабочих мест, они, по мнению отдельных экспертов, могут составлять от 500 тыс. до 800 тыс. руб.

Вместе с тем Правительство Москвы изыскивает пути решения проблемы занятости инвалидов. Так, в течение второго полугодия 2017 г. был проведен эксперимент по экономической поддержке работодателей, осуществляющих мероприятия по созданию (сохранению) рабочих мест для инвалидов и их трудоустройству<sup>10</sup>.

Суть эксперимента: работодателю в случае приема на работу инвалида предлагалось на договорной основе компенсировать затраты на:

- уплату страховых взносов, начисленных в связи с трудоустройством инвалидов;
- заработную плату трудовых кураторов для инвалидов, трудоустроенных на созданные (сохраненные) рабочие места;
- профессиональное обучение и/или дополнительное профессиональное образование инвалилов

В эксперименте приняли участие всего 6 работодателей, создано 277 рабочих мест, на которые трудоустроены 286 инвалидов. Суммарный размер субсидий составил более 9 млн руб. (в среднем 33 тыс. руб. на одно рабочее место).

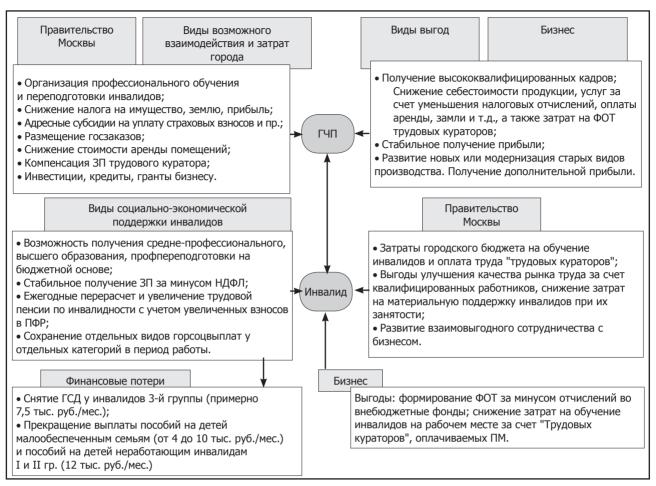
Непродолжительность эксперимента не позволяет оценить его эффективность для всех сторон. А тот факт, что участвовать в нем согласились всего 6 организаций, возможно, свидетельствует о слабой заинтересованности бизнеса в предложенном пакете экономической поддержки. Целесообразно было бы продлить его на более длительный период или включить в мероприятия Государственной программы Правительства Москвы, чтобы проанализировать и выявить все положительные, отрицательные и сдерживающие для каждой из сторон факторы<sup>11</sup>.

Кроме того, 28 апреля 2018 г. Правительством Москвы принято постановление № 381-ПП «Об утверждении Порядка предоставления грантов

34

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> О проведении в городе Москве эксперимента по экономической поддержке работодателей, осуществляющих мероприятия по созданию (сохранению) рабочих мест для инвалидов и трудоустройству инвалидов [Текст]: постановление Правительства Москвы от 24 мая 2017 г. № 280-ПП – 2017. – С.5.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Доклад о положении инвалидов в городе Москве / Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы, Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы; под общей редакцией В.А. Петросяна, Е.И. Холостовой. – М.: 2016. С. 54-70



*Puc.* 2 / Fig. 2. Виды и выгоды взаимодействия Правительства Москвы и бизнеса в вопросах занятости инвалидов / Types and benefits of cooperation between the Government of Moscow and business in the employment of persons with disabilities [20]. *Источник / Source:* составлено автором / compiled by the author.

мэра Москвы за активное участие работодателей в трудоустройстве инвалидов» 12. Возможность получения гранта зависит от соблюдения следующих требований работодателями, находящимися в г. Москве или Московской области: наличие в календарном году среднесписочной численности персонала больше 100 человек; трудоустройство инвалидов I и II группы, являющихся гражданами Российской Федерации и имеющих регистрацию в г. Москве либо Московской области; отсутствие мероприятий в отношении банкротства и пр.; обеспечение выплаты заработной платы инвалидам в размерах не ниже МРОТ; отсутствие налоговых задолженностей и пр.

Гранты разделены на две категории:

«За активное участие среднего предприятия в трудоустройстве инвалидов»: три гранта для работодателей, имевших среднесписочную числен-

ность работников от 101 до 250 в году, предшествующем году предоставления гранта;

«За активное участие крупного предприятия в трудоустройстве инвалидов»: шесть грантов; 3 из них – для работодателей, имевших в прошлом году среднесписочную численность работников от 251 до 1000, 3 гранта – для работодателей, имевших в прошлом году среднесписочную численность работников более 1000.

Размер грантов определяется суммой страховых взносов, выплачиваемых работодателем в ПФР (22%), и колеблется в зависимости от числа работающих инвалидов в предыдущем и текущем годах.

По информации Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы (далее – ДТСЗН), в 2018 г. был организован конкурс на предоставление грантов. Однако информация о числе участников и предоставленных грантов за 2018 и 2019 гг. закрыта<sup>13</sup>.

35

 $<sup>^{12}</sup>$  Постановление Правительства Москвы № 381-ПП «Об утверждении Порядка предоставления грантов мэра Москвы за активное участие работодателей в трудоустройстве инвалидов» [Электронный ресурс] PDF // Режим доступа - https://www.mos.ru/upload/documents/docs/d626618481.pdf (дата обращения 01.05.2019 г.)

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Презентация к отчету по Государственной программе города Москвы «Социальная поддержка жителей города Москвы» за 2018 год. [PDF] // Режим доступа - https://dszn.ru/uploads/magic/ru-RU/Document-0-1314-src-1554795194.2007.pdf (дата обращения 26.04.2019 г.)

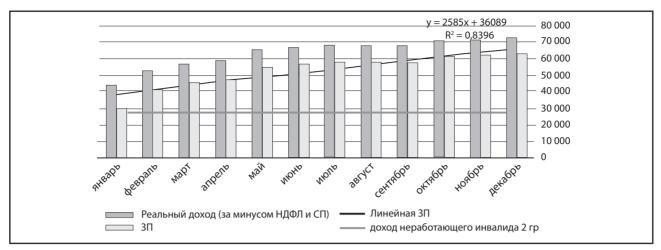


Рис. 3 / Fig. 3. Рост дохода инвалида в зависимости от величины заработной платы / Increase of income of a disabled person depending on their wages.

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

Анализ создавшихся проблем с занятостью инвалидов приводит к выводу, что в первую очередь необходим поиск конструктивных форм сотрудничества в рамках государственно-частного партнерства (ГЧП) на условиях, экономически выгодных для бизнеса. Что касается выгод для Правительства Москвы, то они в основном будут иметь социальный, а не экономический эффект. На рис. 2 показаны возможные виды и выгоды от предлагаемого взаимодействия<sup>14</sup>.

Целесообразнее стимулировать бизнес через предоставление:

- льгот по налогам;
- льгот по аренде помещений, земли;
- прямых субсидий, инвестиций, кредитов, грантов;
- размещения государственных заказов;
- прочих выгодных предложений для бизнеса.

Одновременно предлагается максимально задействовать штатные ресурсы среднего и малого бизнеса, в частности одним из условий предоставления государственных заказов в рамках подпрограммы «Москва – город для бизнеса и инноваций» государственной программы «Экономическое развитие и инвестиционная привлекательность г. Москвы» должно стать создание рабочих мест для инвалидов, а также в этих целях можно использовать возможности социального предпринимательства [15, 16, 17].

Используя переменные значения [заработная плата (ЗП), размеры социальных выплат инвалидам, льгот и компенсаций работодателям и др.],

автором проведены расчеты и выведены формулы и коэффициенты, которые могли бы быть использованы в том числе при разработке программных мероприятий и для оценки их эффективности по итогам реализации.

1. Расчет реального дохода инвалида в зависимости от заработной палаты, снижения и отмены городских социальных выплат.

В примере использованы данные инвалида II группы с ежемесячным колебанием заработка в течение года от 30 тыс. до 63 тыс. руб. До трудоустройства ему выплачивалась пенсия по инвалидности в размере 12,5 тыс. руб., городская доплата к пенсии до 17,5 тыс. руб. и пособие на ребенка как малообеспеченной семье – 10 тыс. руб. в месяц. По городским нормам выплата доплаты к пенсии при поступлении на работу инвалидам II группы сохраняется, выплата пособия как малообеспеченной семье прекращается (рис. 3).

Доход до трудоустройства – 27,5 тыс. руб. После поступления на работу с заработком 30 тыс. руб. за минусом суммы пособия (10 тыс. руб.) и НДФЛ (13%) общий доход составит 43,6 тыс. руб. (+16,1 тыс. руб.). Расчетным путем выявлено, что финансовая потеря от прекращения выплаты пособия на ребенка как малообеспеченной семье «перекроется» при заработке ≈ 43 тыс. руб. в месяц.

Разработана формула для расчета реального дохода инвалида в зависимости от заработной платы:

$$RinDp=Pe+P-((P \times 0,13)+SP),$$
 (1)

где RinDp – общий доход инвалида; Pe – сумма пенсии, доплаты и социального пособия (до трудоустройства); P – заработная плата; P  $\times$  0,13 – НДФЛ; SP – суммы социального пособия.

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Комплексный мониторинг уровня и качества жизни инвалидов в городе Москве: информационно-аналитический доклад. II этап / под общей редакцией В.А. Петросяна, Е.И. Холостовой. – М.: ГАУ ИДПО ДТСЗН, 2017. – С. 22-47.

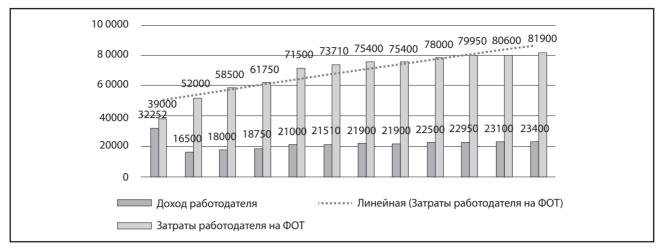


Рис. 4 / Fig. 4. Соотношение сумм компенсаций бизнесу в динамике роста заработной платы инвалида / Ratio of compensation to business in the growth dynamics of wages of a disabled person.

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

Формула показателя разницы между доходами инвалида:

$$Dr/l = RinDPa - RinDPb,$$
 (1.1)

где Dr/l – показатель разницы ( $\pm$ ) между доходами инвалида; r – доход (+); l – убыток (-).

Формула коэффициента прироста/убытка в зависимости от колебания заработной платы:

$$Cg/1 = \frac{DR/1}{RinDPb}$$
 (1.2)

где Cg/l – коэффициент прирост/убыток дохода; RinDPb и RinDPa – разница реального дохода инвалида до и после трудоустройства соответственно в зависимости от колебания заработной платы.

2. Соотношение дохода работодателя от суммы представляемых льгот и компенсаций.

Доход работодателя за счет финансовой поддержки города состоит из компенсации из городского бюджета: на уплату страховых вносов (30% с заработка инвалида); на оплату заработка «трудового куратора» в течение первого месяца работы инвалида (1 МРОТ по Москве – 18 781 руб.); на оплату арендной платы в расчете на одного работающего инвалида – 4500 руб. в месяц. Также выведено соотношение доходов бизнеса от компенсаций в зависимости от заработной платы инвалида (рис. 4).

Определение соотношения дохода от суммы представляемых компенсаций за трудоустроенного инвалида рассчитано по разработанной формуле:

$$Ie = Cic + Cr + VClc + ... + Cn,$$
 (2)

где Ie – доход предприятия от компенсаций; Cic – компенсация страховых взносов; Cr – компенсация аренды; VClc – переменная компенса-

ция за работу трудовых кураторов; Сп – дополнительные виды компенсаций, льгот.

Также выведена формула исчисления коэффициента снижения себестоимости продукции с учетом городских компенсаций работодателю:

$$Cprr = \frac{le \times Pd}{VId}$$
 (2.1)

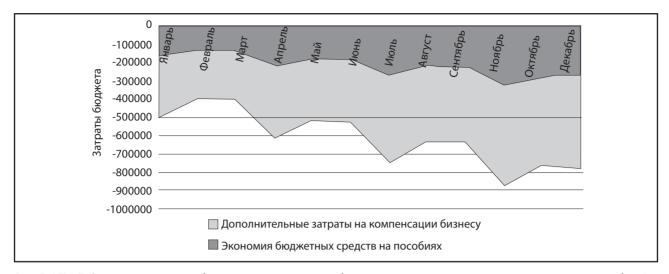
где Cprr – коэффициент снижения себестоимости продукции с учетом городских компенсаций; Vic – расходы предприятия на себестоимость продукции/услуг; Pd – количество персонала из числа инвалидов.

3. Расчет общих затрат региона (г. Москвы) на все виды компенсаций бизнесу и экономии бюджетных средств на социальную поддержку инвалидов.

Затраты бюджета города складываются из компенсаций затрат бизнесу на уплату страховых взносов, объем которых растет по мере роста заработной платы инвалида; на уплату заработка «трудовому куратору» и оплату арендной платы работодателю. Экономия бюджетных средств образуется за счет прекращения выплаты пособия на ребенка как малообеспеченной семье.

Для примера взяты следующие исходные данные: на начало года на предприятии работали 9 инвалидов и каждые 3 месяца принимались на работу по три инвалида, для обучения которых потребовалась помощь «трудового куратора». До поступления на работу всем инвалидам из бюджета города выплачивалось пособие на одного ребенка как малообеспеченной семье в размере 10 тыс. руб. в месяц (рис. 5).

Разработана формула для расчета общих затрат на все виды компенсаций бизнесу:



Puc. 5 / Fig. 5. Соотношение затрат бюджета на компенсации бизнесу к сумме экономии при отмене выплаты пособия / Ratio of budget expenses for business compensation to the amount of savings in case of cancellation of payment of benefits.

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

$$Crcb = Cic + Cr + VClc + \dots + Cn,$$
 (3)

где Crcb – общие затраты городского бюджета на все виды компенсаций бизнесу; Cic – компенсация страховых взносов бизнесу; Cr – компенсация арендной платы пропорционально количеству трудоустроенных инвалидов; VClc – периодическая компенсация заработной платы трудовых кураторов; Cn – затраты на дополнительные компенсации бизнесу.

Расчет экономии средств бюджета города за счет прекращения выплаты пособия как малообеспеченной семье приведен в следующей формуле:

$$Bs = Crcb - Cb, (3.1)$$

где Bs – экономия бюджетных средств города; Cb – суммы экономии бюджета при отмене выплаты пособий.

Одним из важных факторов по опросам инвалидов является возможность оперативного освоения непосредственно на рабочем месте профессиональных навыков с учетом специфики требований конкретных производств. Большую помощь в этом должны оказывать «трудовые кураторы».

Заметим, что трудоустройство инвалида является завершающим этапом в его трудовой реабилитации, включающей определенный комплекс восстановительных мероприятий: медицинских, социально-бытовых, социально-средовых, проф-обучения и/или переквалификации, подбор подходящей работы и предоставления по показаниям услуг трудового куратора. Соответственно в процессе трудовой реабилитации участвует множество различных отраслевых и территориальных ведомств по здравоохранению,

образованию, социальной защите и занятости, а также префектуры, строительные и транспортные службы и т.д.

Вместе с тем в городе отсутствует служба, которая бы функционально занималась организационно-методической деятельностью по трудовой реабилитации инвалидов, включая координацию деятельности всех служб различных ведомств, участвующих в этом процессе и формировании рынка труда для них.

В целях эффективного решения данного вопроса, совершенствования механизма содействия занятости инвалидов, по мнению автора, целесообразно создание Агентства занятости инвалидов (далее – Агентство) в структуре Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы.

Агентство должно представлять собой форму концентрации ресурсов (кадровых, материальнотехнических, учебно-методических, финансовых, информационных и т.д.), в том числе располагать средствами для финансирования научных и мониторинговых исследований, разработки научно-методических материалов.

Что касается очевидного дублирования ряда функций предлагаемого Агентства и открытого в мае 2019 г. флагманского центра занятости «Моя карьера», одной из задач которого наряду с оказанием содействия в занятости молодежи, многодетным семьям, лицам предпенсионного возраста является помощь лицам с ограниченными возможностями здоровья, по мнению автора, организация занятости инвалидов весьма специфична и требует отдельного самостоятельного направления в работе. Именно такую задачу смогло бы решать Агентство, принимая во внимание числен-

ность людей с ограниченными возможностями. Ежегодно в г. Москве впервые признаются инвалидами в трудоспособном возрасте примерно 12,0 тыс. чел., соответственно используя ранее приведенные соотношения, практически 6 тыс. чел. из них необходима трудовая реабилитация с последующим трудоустройством. Кроме того, в ходе повторных переосвидетельствований также могут выдаваться трудовые рекомендации (статистика отсутствует).

В целях эффективного решения вопросов организации трудовой реабилитации инвалидов и создания рабочих мест для них Агентство наряду с координацией межведомственного взаимодействия должно тесно сотрудничать с работодателями, желательно на основе ГЧП, а также с общественными организациями инвалидов. Для обеспечения доступности инвалидам услуг Агентства необходимо либо развитие окружной сети филиалов, либо использование ресурсов отделов занятости на базе многофункциональных центров «Мои документы» [18].

Основные направления деятельности Агентства:

- организация практической реализации федерального и московского законодательства в области социальной поддержки инвалидов;
- организация на платформе современных технологий профессиональной подготовки инвалидов в форме повышения квалификации, подготовки и переподготовки;
- взаимодействие с бюро медико-социальной экспертизы по разработке программ трудовой реабилитации инвалидов;
- организация проведения «инклюзивных аудитов» в целях выявления среди штатных расписаний предприятий (организаций) должностей для трудоустройства инвалидов за пределами выделяемых квот;
- проведение оценок возможных адресных субсидирований работодателю за трудоустроенных инвалидов в случаях низкой выработки ими нормативов на занимаемых должностях;
- организация повышения квалификации соответствующих сотрудников реабилитационных учреждений и служб занятости;
- организационно-методическое обеспечение подведомственной сети;
- выявление, обобщение и распространение отечественных и зарубежных передовых практик по трудовой реабилитации инвалидов;
- информационно-консалтинговое обслуживание инвалидов;
- непосредственное участие в разработке и реализации государственных программ Прави-

- тельства Москвы по трудовой реабилитации инвалидов и формированию рынка труда для них:
- взаимодействие с работодателями по вопросам занятости инвалидов и создания для них рабочих мест и т.д.

Далее представлена укрупненная организационная структура модульного механизма взаимодействия Агентства на основе ГЧП (рис. 6).

- 1. Правительство Москвы и отраслевые органы исполнительной власти формируют правовые и административно-функциональные основы организационно-экономического механизма Агентства.
- 2. Модуль научно-исследовательской деятельности по совершенствованию технологий и организации трудовой реабилитации инвалидов включает отраслевые органы власти: здравоохранения, образования, труда и социальной защиты, а также других сфер и областей деятельности, с базой существующих у них НИИ, имеющих научный потенциал для изучения и развития современных технологий трудовой реабилитации.
- 3. Модуль работодателей представляет собой совокупность предприятий (организаций) разных форм собственности, являющихся потребителями труда инвалидов, а кроме того, при необходимости осуществляющих заказ на их трудовую реабилитацию.
- 4. Модуль организаций трудоустройства представляет собой учреждения, подведомственные ДТСЗН и руководителю аппарата мэра Правительства Москвы, занимающиеся управлением человеческими ресурсами в виде предоставления услуг по трудоустройству, в том числе инвалидам, а также привлеченные на договорных условиях в этих целях частные кадровые Агентства [19–21].
- 5. Модуль комплексной реабилитации инвалидов включает функциональные подразделения, оказывающие комплекс реабилитационных услуг во взаимодействии с Агентством, в подведомственных отраслевым органам власти специализированных учреждениях (здравоохранения, труда и социальной защиты, образования и др.), а также на рабочих местах в качестве трудовых наставников.
- 6. Модуль бюджетного финансирования осуществляет расчет затрат бюджетных средств на внутреннюю деятельность Агентства, в том числе научно-исследовательскую и мониторинговую, а также на компенсацию затрат работодателей в связи с трудоустройством инвалидов в рамках действующего законодательства.

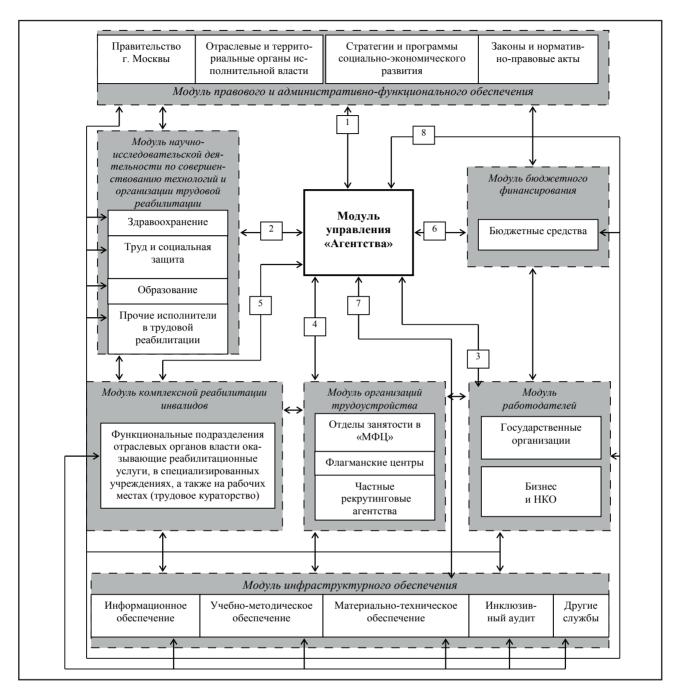


Рис. 6 / Fig. 6. Модульный организационный механизм «Агентства занятости инвалидов» / Modular organizational mechanism for the "Employment Agency for Disabled".

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

- 7. Модуль инфраструктурного обеспечения содержит информационные, учебно-методические, материально-технические, инклюзивно-аудиторские мероприятия.
- 8. Модуль управления выполняет все основные функции по управлению функционированием Агентства, обеспечивает координацию действий учредителей и участников, определяет стратегию его развития на перспективу и планы оперативных мероприятий.

При Агентстве для целей эффективности взаимодействия государственных, частных и общественных структур целесообразно создание коллегиального органа – Совета.

Основные задачи Агентства: постоянный мониторинг инновационных достижений с целью максимально возможной занятости у инвалидов; выработка единых научно-методических рекомендаций и подходов к материально-техническому обеспечению процесса трудовой реабилитации инвалидов в соответствующих службах; анализ динамики и перспектив востребованности, в том числе новых профессий на рынке труда; организация профподготовки инвалидов; анализ

Таблица 2 / Table 2

Ожидаемые результаты функционирования «Агентства занятости инвалидов / Expected results of the «employment Agency for persons with disabilities

Для инвалидов	Для работодателей	Для Москвы
Подбор работы в соответствии с ИПРА, состоянием здоровья и профподготовки	Целевой набор кадров в пределах квот для инвалидов и сверх квот с учётом состояния здоровья (функциональные ограничения) и профподготовки	Повышение возможностей трудоу- стройства инвалидов
Возможность выбора и подготовки к конкретной профессии (профобучение, переподготовка) и получения помощи в трудоустройстве	Гарантированное заполнение рабочих мест с учётом потребностей производства и использования техоборудования	Повышение квалификации кадров и рост экономической отдачи от трудовых ресурсов
Снижение личных затрат на профподготовку	Снижение внутренних затрат на подготовку кадров	Снижение бюджетных средств на меры дополнительной социальной поддержки неработающих инвалидов
Стабильности положения на предприятии, в виду закрепления на конкретном (специализированном) рабочем месте	Снижение текучести кадров, повышения производительности труда.	Повышение уровня занятости населения в экономики
Рост зарплаты и доходов инвалидов, повышение качества жизни	Рост доходов и прибыли, возможность получения льгот, предусмотренных Правительством Москвы	Рост финансовых отчислений в бюджет за счет работодателей и инвалидов

Примечание / Note: результаты функционирования Агентства показаны без оценки мероприятий реабилитации, предоставленных учреждениями здравоохранения / The results of the Agency's functioning are shown without an assessment of the rehabilitation measures provided by healthcare institutions.

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

рынка труда для занятости инвалидов и разработка при необходимости предложений по мотивации работодателей для использования труда инвалидов; организация взаимодействия исполнителей по развитию в городе доступной среды.

Важное место в работе Агентства отводится службам информационно-консалтингового и инклюзивного аудита. Их основные задачи: выявление, обобщение и анализ соблюдения трудового законодательства; проведение выездных проверок в организации по выявлению резервных рабочих мест за пределами квот для трудоустройства инвалидов; консультирование инвалидов по вопросам трудовой реабилитации; информационное обеспечение сотрудников подведомственной сети и партнеров Агентства.

Основные ожидаемые результаты от функционирования Агентства для инвалидов, работодателей и региона представлены в табл. 2.

Приведенные доводы подтверждают целесообразность создания в структуре Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы Агентства занятости инвалидов.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обобщая имеющиеся проблемы с трудовой реабилитацией инвалидов в г. Москве и предложения автора относительно совершенствования механизма их занятости, можно сделать следующие выводы.

- 1. Для того чтобы инвалид в трудоспособном возрасте независимо от места проживания мог получить полный, оплачиваемый бюджетом пакет реабилитационных услуг включая технические средства реабилитации и протезно-ортопедические изделия, а региональные органы власти смогли обеспечить их предоставление, необходимо принятие Общероссийского гарантированного стандарта (регламента) реабилитационных мер по заболеваниям, приводящим к инвалидизации. Кроме того, данный пакет реабилитационных услуг должен предоставляться не только инвалидам, имеющим трудовые рекомендации, а всем инвалидам в трудоспособном возрасте, имеющим потенциальные возможности восстановить трудоспособность.
- 2. В целях единообразного понимания содержания термина «трудовая реабилитация инвалидов»

и соответственно выработки единых подходов к организации работы с учетом ее компонентов предлагается осуществить правовое закрепление понятия в авторской формулировке: «Трудовая реабилитация инвалидов – система взаимодействия инвалидов, государства и работодателей, включающая совокупность компонентов мотивационно-психологического, медико-функционального, профессионального, технико-технологического, производственного, адаптационного, социального характера, способствующая повышению человеческого потенциала инвалидов, качества жизни, общественного статуса, реализации творческого потенциала в трудовой сфере и всемерной социализации в обществе».

3. Анализ реализуемых социальных государственных программ Правительства Москвы показал наличие в них особого акцента на предоставление мер реабилитации медицинского и социально-бытового характера и практически полное отсутствие мероприятий, направленных на организацию занятости инвалидов и развитие рынка труда для них. В связи с чем, по мнению автора, необходимо разработать и принять государственную социальную программу/подпрограмму: «Трудовая реабилитация и развитие рынка труда для инвалидов» в целях координации работы территориальных и отраслевых органов власти, соответствующих общественных организаций и

московского объединения работодателей. При разработке программы и ее экономическом обосновании возможно использование формул, разработанных автором и приведенных в данной статье.

- 4. Для обеспечения полного 100%-ного охвата инвалидов мероприятиями по трудовой реабилитации Правительству Москвы целесообразно предусмотреть выделение бюджетных средств для привлечения, при необходимости на конкурсной основе, услуг коммерческих учреждений здравоохранения, образования, кадровых агентств для оказания мер по реабилитации и трудоустройству инвалидов.
- 5. Анализ организации трудовой реабилитации инвалидов и формирования рынка труда для них показал, что в городе, где проживают свыше 220 тыс. инвалидов в трудоспособном возрасте, отсутствует единая служба, функционально занимающаяся методической, а также координационной деятельностью среди служб различных ведомств, участвующих в процессе реабилитации инвалидов и формирования рынка труда для них. В целях эффективного решения данного вопроса совершенствования механизма содействия занятости инвалидов, по мнению автора, целесообразно создание Агентства занятости инвалидов в структуре Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

# СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- 1. Петросян В.А. Равные права, равные возможности для людей с ограниченными возможностями. М; 2010. С.8.
- 2. Л.П. Храпылина. Реабилитация инвалидов. М; Экзамен, 2006. С.155.
- 3. Цыганов М.Е. Интеграция инвалидов в сферу занятости: опыт стран Евросоюза // Труд за рубежом. 2003;(4): 50-58.
- 4. Ярская-Смирнова Е.Р., Наберушкина Э.К. Социальная работа с инвалидами. СПб.; Питер, 2005: 19–21.
- 5. Аткинсон Энтони Б. Неравенство: как с ним быть? пер. с англ. О.Левченко; под науч. ред. М. Добряковой. М.; ИД «Дело» РАНХиГС, 2018. 536 с.
- 6. Birkenbach J. (1993) Physical Disability and Social Policy, Toronto: University of Toronto Press.
- 7. Braddock D., and L. Bachelder. 1994. "The Glass Ceiling and Persons with Disabilities.' Washington, DC: US Department of Labor, Glass Ceiling Commission.
- 8. William D. (1997). Disability Evaluation Study Design, Washington, DC: National academy press.
- 9. Burkhauser R., Houtenville, A. & Rovba, L. (2009). Poverty. In A. Houtenville, D. Stapleton, R. Weathers & R. Burkhauser (Eds.) Counting Working-Age People with Disabilities (193-226). Kalamazoo, MI: Upjohn Institute.
- 10. Oliver Michael, Barnes Colin (2012). The new politics of disablement. Houndmills, Basingstoke New York, NY: Palgrave Macmillan.
- 11. Oliver Michael (1996). Understanding disability: from theory to practice. Basingstoke, Hampshire: Macmillan.
- 12. Felix O. Chima PhD (2005) Persons with Disabilities and Employment, Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation, 4:3, 39-60, DOI: 10.1300/J198v04n03 05
- 13. Актуальные проблемы трудоустройства инвалидов в городе Москве / Социальная работа сегодня: вектор развития: Сб. научн. статей аспирантов / Под. ред. И.В. Мкртумовой, Н.В. Лебедевой. М.; ИДПО ДТСЗН, 2016. С.59.
- 14. Комментарии к Трудовому кодексу РФ/ Под ред. д-ра юрид. наук, проф. С.Н. Бабурина. 4-е издание, перераб. и доп. М.: Книжный мир, 2017. 880 с.
- 15. Инновационная экономика: учеб. пособие / А.А. Якушев, А.В. Дубынина. М.: Финансы и статистика, 2017: 182-193.
- 16. Кикал Джилл, Лайонс Томас. Социальное предпринимательство: миссия сделать мир лучше / пер. с англ. М.: Альпина Паблишер, 2014. 304 с.

- 17. Экономика и организация малого и среднего бизнеса: учеб. пособие. 2-е изд., доп. М.: ИНФРА-М; 2015. 222 с.
- 18. Дмитриев М.Э., Никольская А.В. О возможности внедрения эффективной методики трудоустройства инвалидов на базе центров занятости населения // Синергия наук. 2018; (19): 122-137. URL: http://synergy-journal.ru/archive/article1610 (дата обращения: 14.06.2019).
- 19. Бирман Л.А. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. М.; ИД «Дело» РАНХиГС, 2017. 346 с.
- 20. Управлением развитием человеческих ресурсов: учебник. СПб; Изд-во СПб. ун-та, 2017. 252 с.
- 21. Фадин Н.И., Шубенкова Е.В. Развитие механизма повышения занятости и конкурентоспособности инвалидов (на примере города Москвы) // Экономические науки. 2018; (161): 42–50.

#### REFERENCES

- 1. Petrosyan V.A. Equal rights, equal opportunities for people with disabilities. M; 2010. P. 8.
- 2. L.P. Khrapilina. Rehabilitation of the disabled. M; Examen, 2006. P.155.
- 3. Tsyganov M.E. Integration of people with disabilities in labor market: the experience of EU countries// Trud za rubezhom, 2003, No.4. P. 50-58.
- 4. Yarskaya-Smirnova E.R., Naberushkina E.K. Social work with people with disabilities. SPb.; Peter, 2005: 19-21.
- 5. Anthony B. Atkinson. "Inequality: What Can Be Done?" // Trans. from English by O. Levchenko; ed. by M. Dobryakova. M.; Publishing House "Delo" RANEPA, 2018. P.536.
- 6. Birkenbach J. (1993) Physical Disability and Social Policy, Toronto: University of Toronto Press.
- 7. Braddock, D., and L. Bachelder. 1994. "The Glass Ceiling and Persons with Disabilities.' Washington, DC: US Department of Labor, Glass Ceiling Commission.
- 8. William, D., 1997. "Disability Evaluation Study Design, Washington, DC: National academy press.
- 9. Burkhauser, R., Houtenville, A. & Rovba, L. (2009). Poverty. In A. Houtenville, D. Stapleton, R. Weathers & R. Burkhauser (Eds.) Counting Working-Age People with Disabilities (193-226). Kalamazoo, MI: Upjohn Institute.
- 10. Oliver, Michael; Barnes, Colin (2012). The new politics of disablement. Houndmills, Basingstoke New York, NY: Palgrave Macmillan
- 11. Oliver, Michael (1996). Understanding disability: from theory to practice. Basingstoke, Hampshire: Macmillan.
- 12. Felix O. Chima PhD (2005) Persons with Disabilities and Employment, Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation, 4:3, 39-60, DOI: 10.1300/J198v04n03 05
- 13. Actual problems of employment of persons with disabilities in Moscow // Sotsial'naya rabota segodnya: vektor razvitiya: Sbornik nauchnykh statei aspirantov / Ed. by. I.V. Mkrtumova, N.V. Lebedeva. M.: IDPO DTSZN, 2016. P.59.
- 14. Commentaries to the Labor Code of the Russian Federation / Ed. by Dr. Sci. (Law), Prof. S.N. Baburin. 4th edition, revised and corrected. M.: Knizhnyi mir, 2017. P. 880.
- 15. Innovative economy: textbook / A.A. Yakushev, A.V. Dubynina. M.: Finansy i statistika, 2017. P.264.
- 16. Kickul Jill, Lyons Thomas. Understanding Social Entrepreneurship: The Relentless Pursuit of Mission in an Ever Changing World // Trans. from English M .: Alpina Publisher, 2014. P.304.
- 17. Economics and the organization of small and medium-sized businesses: textbook. 2nd ed., Ext. M.: INFRA-M; 2015. P.22.
- 18. Dmitriev M.E., Nikol'skaya A.V. On introducing an effective methodology for employing people with disabilities based on employment centers // SoS (Synergy of Sciences). 2018 (19): 122-137. (In Russ.)
- 19. Birman L.A. Human Resource Management: textbook- M.; Publishing house "Delo", RANEPA, 2017. P.346.
- 20. Human Resource Development Management: textbook. SPb; Publishing House of St. Petersburg. University, 2017. P. 252.
- 21. Fadin N.I., Shubenkova E.V. Developing a mechanism to increase employment and competitiveness of persons with disabilities (on the example of Moscow) // Ekonomicheskiye nauki. 2018; (161): 42-50.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Фадин Никита Игоревич**, инспектор ГКУ «Центр занятости населения» города Москвы, Москва, Россия. E-mail: fadin-nikita@mail.ru

## ABOUT THE AUTHOR

**Nikita Fadin,** Inspector Main Monitoring Directorate "Employment centre", Moscow, Russia. E-mail: fadin-nikita@mail.ru

Статья поступила 10.06.2019; принята к публикации 31.07.2019. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 10.06.2019; accepted for publication on 31.07.2019. The author read and approved the final version of the manuscript.

социально-трудовые исследования 3/2019

#### ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-44-54

УДК 331.5 JEL J21

# ВЛИЯНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ НА ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

В.В. Ольховский

Пермский филиал Департамента развития ФГУП РНЦ «Прикладная химия», Пермь, Россия https://orcid.org/0000-0002-4104-3694

# *RNJATOHHA*

В статье анализируется степень влияния изменений, происходящих в российской системе образования, на структуру занятости населения. Цель статьи – провести оценку влияния роста специалистов с высшим образованием в экономике на структуру занятости населения.

Автор показывает, что происходящие перемены обусловлены научно-техническими изменениями, которые обеспечивают переход от индустриальной модели развития экономики к постиндустриальной. В результате чего происходит переток работников между отраслями и изменяется структура подготовки специалистов. На основе сопоставления занятости населения в рамках этих моделей экономики в статье выделены отличительные особенности новой структуры занятости населения. Автором доказывается, что структурные преобразования в значительной степени повлияли на распределение занятых по уровню образования, в результате чего специалисты с высшим образованием стали доминирующей группой среди занятого населения.

Исследование выявило, что рост специалистов с высшим образованием оказывает влияние на рост трудовой миграции, поскольку увеличение числа работников с высшим образованием сопровождается высвобождением непрестижных рабочих мест, которые заполняются трудовыми мигрантами. Выявленные противоречия изменяют современную структуру занятости, что требует коррекции подходов регулирования занятости с учетом возникших изменений на рынке труда.

**Ключевые слова:** занятость, рынок труда, структура занятости, работники с высшим образованием, система высшего образования, рабочие места, профессиональные квалификации, трудовые мигранты.

**Для цитирования**: В.В. Ольховский. Влияние изменений в системе образования на занятость населения. Социально-трудовые исследования. 2019;36(3):44-54. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-44-54.

ORIGINAL PAPER

# IMPACT OF CHANGES IN THE EDUCATION SYSTEM ON EMPLOYMENT

V.V. Oľkhovskii

Perm branch of the Development Department FSUE RRC
Applied Chemistry, Perm, Russia
https://orcid.org/0000-0002-4104-3694

# **ABSTRACT**

The article analyzes the impact of changes in the Russian education system on the employment structure. The aim of the article is to assess the impact of the increase of higher education professionals in the economy on the employment structure.

The author shows that the changes are due to scientific and technological progress, which relays the industrial model of economic development to the post-industrial one. As a result, there is a flow of workers between industries and the structure of training specialists is changing. Based on the comparison of employment in these economy models, the article highlights the distinctive features of the new employment structure. The author proves that the structural changes have significantly influenced the distribution of the employed by education level. As a result, higher education professionals have become the dominant group among the

employed population. The main reason for these changes lies in increasing the availability of higher education. The consequence of this is the unemployment increase among professionals.

The article shows that the increase of higher education professionals impacts the increase of labor migration, since the increase of higher education professionals is accompanied by the release of vacant non-prestigious jobs taken by migrant workers. The revealed contradictions change the current employment structure which requires correcting approaches to the system of state regulation of employment considering the changes in the labor market.

**Keywords:** employment, labor market, employment structure, higher education professionals, higher education system, jobs, professional qualifications, labor migrants.

For citation: V.V. Ol'khovskii. Impact of changes in the education system on employment. Social and labor research. 2019; 36(3):44-54. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-44-54.

#### ВВЕДЕНИЕ

Развитие кризисных явлений в экономике в меньшей степени затронуло российский рынок труда, который демонстрирует ряд положительных тенденций, в том числе снижение безработицы, повышение мобильности рабочей силы. При этом возрастает динамичность развития рынка труда, что проявляется в росте требований к качеству рабочей силы со стороны работодателей, а со стороны работников - к качественным характеристикам труда. Это, в свою очередь, находит отражение в развитии факторов, определяющих изменения в структуре занятости населения. Среди них наибольшее влияние оказывает научно-технический прогресс, обуславливающий изменения в структуре занятости, когда значительными темпами растет численность работников с высшим образованием в экономике, а также происходит активное перемещение работников между отраслями.

Эти факторы вносят определенные коррективы в современную структуру занятости, отражающиеся в дисбалансе между выпуском специалистов системой высшего образования в соответствии с утвержденной номенклатурой специальностей и реальным спросом на специалистов со стороны работодателей. Этот дисбаланс возник в результате смещения спроса населения в сторону высшего образования, а также действия демографических проблем, что обуславливает актуальность исследования влияния указанных факторов на политику занятости населения на российском рынке труда.

Наиболее активные изменения в распределении занятости населения по отраслям связаны со сменой моделей развития экономики. Так, начиная с конца второй половины XX века, в развитых странах индустриальная модель экономики претерпевает ряд изменений, которые обуславливают ее трансформацию в новую модель развития – постиндустриальную. Тенденции изменения уровня развития промышленного производства, сопровождающиеся ростом производительности труда,

вызвали структурные сдвиги в занятости населения. Основные признаки трансформационных изменений состоят в том, что рост промышленного производства происходит при сокращении доли занятых работников. Это связано с происходящей модернизацией производства, обеспечивающей замещение труда непосредственных работников автоматизированными технологическими процессами, базирующимися на меньших трудовых затратах, но более высококачественных трудовых компетенциях. В свою очередь для обеспечения этих технологий требуются уже специальные трудовые навыки, которыми обладают работники специализированных предприятий, что обеспечивает перевод производственного процесса частично в обслуживающую сферу. Тем самым модернизация производства приводит к сокращению традиционного производительного труда и, вместе с тем, в той же степени увеличивает потребность применения обслуживающего труда, связанного с обеспечением производственного процесса.

Активное высвобождение рабочей силы из материального производства стимулирует ускоренное развитие сферы услуг, которая принимает основной объем высвобождаемых работников. По мнению М. Портера, происходящие изменения в занятости населения, связанные с перемещением ее в сферу услуг, обуславливаются такими факторами как растущая потребность в услугах и их трансформация, т.е. перенос специфических производственных функций, связанных с обслуживанием, за пределы предприятия и привлечение для их выполнения работников сторонних организаций. Это смещает спрос на привлекаемых на предприятие специалистов в сторону внешнего рынка труда [1, с.121], что способствует минимизации производственных затрат данного предприятия, поскольку более эффективно становится привлекать специалистов только по мере необходимости в их услугах. По расчетам М. Портера, в современном капиталистическом производстве стоимость конечного товара или услуги почти на 80% включает стоимость, добавленную привлеченными специалистами, услуги которых приобретаются за пределами предприятия [1, с.123].

Следовательно, получившая распространение в 80-х годах прошлого века дифференциация труда по видам занятости с подразделением на занятость в основном и обслуживающем производстве, способствовала возрастанию роли высокотехнологичных услуг как самостоятельного вида бизнеса, что, в свою очередь, стимулировало рост потребности в высококвалифицированной рабочей силе. Дальнейшее развитие информационных технологий и компьютерной автоматизации способствовало созданию высокопроизводительного сектора услуг, который обеспечил спрос на рынке труда на высококвалифицированные рабочие места. Промышленные предприятия становятся основными потребителями услуг этого сектора, когда можно использовать специализированный труд путем использования временного труда работников с целью исполнения ограниченного объема работ. Передача предприятиями ряда производственных функций специализированным фирмам позволяла обеспечивать им эффективную занятость, а также экономить на издержках содержания такого персонала в своем штате.

Однако наряду с развитием занятости в сфере высокотехнологичных услуг широкое распространение получала и занятость в сфере услуг по обслуживанию населения. Высвобождающийся из производственных процессов персонал перемещался в такие отрасли сферы услуг как торговлю, обслуживание, общественное питание и др., не требующие высокой квалификации от вновь поступающих работников.

Рассмотренные выше предпосылки формирования новых сфер занятости населения связаны с повышением уровня развития материального производства, так как именно они создают условия для перемещения рабочей силы в сферу услуг. Эта тенденция впервые была отмечена А. Тоффлером, доказавшим, что «уже с середины 1960-х годов компоненты физического труда в трудовых операция работников начали снижаться более чем на 50%» [2, c.57].

Следовательно, на основе рассмотренных предпосылок, формирующих изменение структуры занятости населения, можно выделить факторы роста спроса на работников для новой сферы.

1. Структурные изменения, обусловленные научно-техническим прогрессом. Возникновение и бурное развитие наукоемких отраслей, связанных

- с внедрением в производство современной техники (транспортные, финансовые, телекоммуникационные услуги) сформировали спрос на новые рабочие места, требующие специалистов высокой квалификации.
- 2. Рост уровня жизни населения. Повышение благосостояния населения вследствие роста общественной производительности труда выступило стимулом роста сферы услуг.
- 3. Изменения в потребительской психологии общества. Указанные выше факторы оказали влияние на смену культуры потребления, которую стали рассматривать как реализацию естественных прав человека в процессе жизни [3, с.36]. Рост доходов населения сопровождался расширением потребностей в новых услугах, замещающих собственную деятельность в сфере домашнего хозяйства трудом наемных работников. В силу чего эффект роста дохода способствовал появлению свободного времени и формированию новых подходов в жизненных установках, в том числе расширения таких потребностей как развлечения, отдых и др. А сфера услуг должна была отвечать на новые запросы населения путем формирования новых предложений по использованию досуга. В связи с чем структура занятости претерпела значительные изменения (табл.1.).

Сопоставление занятости населения в рамках индустриальной и постиндустриальной моделей экономики позволяет выделить отличительные особенности новой модели, которые проявляются в следующем:

- 1. Доминирование информационных и компьютерных технологий усложняют уровень производственной продукции, вследствие чего происходит рост технологически сложного производства, требующего меньшего объема труда.
- 2. Высвобождение рабочей силы из промышленных отраслей формирует занятость в сфере услуг, где не требуется специальная квалификация для работников.
- 3. Достижение высокого уровня урбанизации требует развития новых видов услуг, обеспечивающих улучшение условий проживания в городах.
- 4. Возрастание потребностей в образовании формируют работников в соответствии с новыми требованиями постиндустриального уклада общества, которые уже предпочитаются трудиться в сферах, не связанных с тяжелым и низкоквалифицированным трудом.
- 5. Рост доходов изменяет отношение населения не только к потреблению, но и здоровью, что стимулирует развитие сферы медицинских услуг.

Таблица 1 / Table 1

Отличительные особенности занятости населения индустриальной и постиндустриальной моделей экономики / Distinctive features of employment of industrial and post-industrial models of economy

Основные признаки модели занятости	Индустриальная модель экономики	Постиндустриальная модель экономики		
Экономический уклад	Доминирует индустриальный экономиче- ский уклад	Доминирует информационный экономический уклад		
Пропорции занятости населения	Доля занятых в промышленности значительно выше, чем в сельском хозяйстве	Доля занятых в отраслях услуг выше, чем в отраслях промышленности и сельского хозяйства		
Урбанизация	Интенсивный рост городов	Улучшение городской среды		
Образование	Всеобщая грамотность, создаются национальные системы образования	Высокая доля высшего и среднего специального образования		
Потребление	Высокий уровень	Высокий и разнообразный уровень потребления		
Рабочее время	Сокращение рабочего времени в структуре затрат работника	Рост свободного времени в жизни работни- ка и появление новых жизненных установок		
Демографические показатели	Снижение уровня рождаемости, увеличение продолжительности жизни	Низкий уровень рождаемости, высокий уровень продолжительности жизни, высокая занятость женского населения		

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

- 6. Высвобождение рабочего времени определило развитие нового направления в сфере услуг отрасли проведения досуга.
- 7. Улучшение качества жизни оказывает влияние на увеличение продолжительности жизни населения, что, в свою очередь, способствует росту объемов социальных услуг. Прирост численности занятых женщин обусловил повышение спроса на детские учреждения, а также такие услуги, которые обеспечивают улучшение их личных удобств.

Следовательно, выделенные характеристики занятости населения в рамках постиндустриальной модели экономики демонстрируют новые подходы населения не только к выбору своего места работы, но и то, как этот выбор стимулирует развитие сферы услуг, и тем самым способствует росту числа лиц, занятых обслуживанием населения.

С точки зрения динамики производительности труда сфера сервиса имеет значительную дифференциацию по видам и технологическому уровню услуг. Наряду с высокотехнологичными услугами, обладающими высокими темпами роста производительности труда, в этом секторе представлены услуги, связанные с личным и социальным обслуживанием, которые не требуют высококвалифицированной рабочей силы, а амортизируют спад занятости в материальном секторе за счет расширения численности привлекаемых работников с более низкой производительностью труда [4]. Тем

самым в модели занятости в сфере сервиса наметился раздел занятых по направлениям услуг, приобретающих определенную специфическую форму, в том числе:

- Занятость в обслуживающих отраслях (торговля, транспорт, связь);
- Занятость в финансовом секторе (банковские, страховые и др.);
- Занятость в предоставлении рекреационных услуг (общественное питание, домашние услуги, туристические услуги и др);
- Занятость в социальной сфере (здравоохранение, образование, услуги госучреждений).

В данной классификации услуги распределены в соответствии с той ролью, которую они играют в жизни человека. С позиции распределения рабочих мест эти группы услуг можно подразделить на высокоэффективные (требующие специальной подготовки) и низкоэффективные (не требующие специальной квалификации). Степень их оценки зависит от того, какую роль играет в них информация и знания. Именно с этой позиции внутри сектора сервисных услуг можно выделить несколько видов занятости, которые между собой различаются рядом признаков.

- 1. По уровню трудоемкости можно выделить:
- занятость с низкой трудоемкостью, требующая высокой квалификации от работников (транспорт, телекоммуникации, финансовые услуги);

- занятость с относительно высокой трудоемкостью, характеризующуюся низкими требованиями к уровню профессиональной подготовки (организация досуга, работа по предоставлению персональных услуг, торговля).
- занятость, требующая интеллектуалоемких операций, которые ориентированы на индивидуальный тип обслуживания клиентов.
- 2. По степени формальности отношений занятости:
- стандартная занятость, соответствующая требованиям законодательства;
- неформальная занятость, осуществляемая без юридического оформления трудовых отношений.
- 3. По степени отношения к технологическим инновациям:
- занятость, наиболее использующая технологические инновации (например, связь):
- занятость, не требующая внедрения инноваций, например, домашний труд или туризм. Трудовой процесс в рамках этой занятости является трудоемким, что сопровождается расширением занятости неквалифицированных работников.

При этом следует отметить, что новая структура занятости проявляется в таких формах, которые находятся под влиянием следующих факторов:

- наличие преимуществ для развития того или иного вида деятельности;
- возможность использования в бизнесе региональных или национальных особенностей.

В соответствии с приведенной классификацией форм занятости в рамках современного развития рынка труда можно выделить два основных направления их развития — информационное и рекреационное, каждое из которых развивается под влиянием специфических факторов и получает особенные характеристики.

Информационное направление развития занятости развивается на основе внедрения современных технологий и сосредотачивается в тех регионах, которые имеют достаточные научные и финансовые возможности для их развития. В тех же регионах, которые вынуждены использовать естественные ресурсы, дешевый труд и преимущества своего географического положения развивается рекреационная модель занятости, ориентированная на такие отрасли как туризм и соответствующие ему виды деятельности [5].

Следовательно, изменение динамики спроса на определенные виды услуг обусловили структурные сдвиги в современной структуре занятости населения. Ключевым моментом этих изменений является перемещение основной занятости в сферу услуг при сохранении высокого уровня развития материального производства, при том, что продвижение информатизации и компьютеризации производственных отношений ведут к активному наращиванию объемов производства материальных благ с минимальными объемами труда рабочей силы.

Структурные преобразования в российской экономике в значительной степени повлияли на изменения в распределении занятых по уровню образования, произошедшие за период 1990-2017 гг. В результате чего специалисты с профессиональным образованием стали доминирующей группой среди занятого населения. Так, в 2017 г. численность работников, имеющих высшее и среднее специальное образование, составляла 61% занятого населения, в то время как доля специалистов рабочих профессий - 39%. При этом необходимо отметить, что рост специалистов происходит независимо от изменения численности экономически активного населения, т.к. она в последние годы имеет тенденцию к снижению - в 2015-2017 гг. произошло сокращение на 9,5%<sup>1</sup>.

Основная причина данных изменений, произошедших в структуре занятого населения, кроется в повышении доступности профессионального образования в России, что базируется на росте доли платного образования [6]. Такая ситуация обеспечивает повышение спроса населения на услуги прежде всего высшего образования.

В системе среднего профессионального образования за рассматриваемый период количество образовательных учреждений увеличилось более чем на тысячу именно в период 2015–2017 гг., в то время как численность обучающихся в этот период оставалась стабильной и изменялась в незначительных параметрах.

Наиболее значительны сокращения по подготовке квалифицированных рабочих – с 1679 тыс. чел. до 557 тыс. чел., т.е. на 66,8% (табл. 2).

Претерпели серьезные изменения и показатели развития высшего образования в России. Так, по данным Росстата, в 2017 г. количество обучающихся в государственных и муниципальных вузах составило 4246 тыс. чел. Это почти на 3 млн. человек меньше, чем в 2010 г., но и на 150 тыс. меньше, чем в 2016 г. Среди причин снижения численности сту-

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Российский статистический ежегодник. 2017. – М., Росстат. Электронный ресурс: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\_13/Main. htm

Таблица 2 / Table 2

Основные показатели системы профессионального образования в Российской Федерации в 2000–2016 гг. / Key indicators of the system of professional education in the Russian Federation in 2000-2016

	2000 г.	2010 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Образовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена	2703	2850	2909	2891	3934	3956
Численность студентов, обучающихся по программам подготовки, тыс. чел.	4040	3133	2830	2866	2868	2945
- квалифицированных рабочих, служащих	1679	1007	727	686	563	557
- специалистов среднего звена	2361	2126	2103	2180	2305	2388
Образовательные организации высшего образования и научных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры	965	1115	950	896	818	766
Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, тыс. чел.	4741	7050	5209	4766	4399	4246

*Источник / Source*: данные Росстата. Электронный ресурс: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\_13/Main.htm. / Rosstat data. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\_13/Main.htm.

дентов можно выделить, с одной стороны, эффект «демографической ямы», когда в вузы пришло по-коление, рожденное в 90-х годах прошлого века в условиях значительного спада рождаемости, а, с другой стороны, — сокращение числа коммерческих вузов, не отвечающих требованиям качества обучения.

Рассмотренные данные показывают, что численность обучающихся в системе среднего профессионального образования почти в 2 раза ниже, чем общая численность обучающихся в системе высшего образования (табл. 2). Вследствие чего в российской системе подготовки профессиональных кадров уже заложен перекос в распределении специалистов на рынке труда, когда ощущается недостаток выпуска специалистов среднего звена и рабочих профессий и переизбыток выпуска специалистов с высшим образованием.

Повышение численности обучающихся в системе высшего профессионального образования свидетельствует о возрастании спроса у молодых людей на высшее образование. В результате этот прирост отражается на структуре занятости на российском рынке труда, где растет спрос на профессии, требующие высшей профессиональной подготовки. Специалист, получивший диплом о высшем образовании, уже не станет заниматься низкоквалифицированным трудом, поскольку у

него сформировалось иное представление о месте приложения своего труда, которое должно соответствовать уровню полученного им образования. Большинство выпускников вузов не могут сразу устроиться по полученной специальности, но при этом они не переходят в более низкие профессиональные категории занятости, предпочитая подыскивать работу, отвечающую уровню их образования [7].

Наличие высокого спроса на высшее образование привело к чрезмерному расширению системы высшего образования как со стороны количества вузов, так и численности обучающихся в них студентов. Это реализует феномен доступности высшего образования, когда высшее образование могут получить все желающие, обладающие достаточной суммой средств для оплаты обучения [8]. При этом в системе подготовки не всегда используется отбор лучших претендентов на обучение, что отразилось на снижении качества подготавливаемых специалистов. Это, в свою очередь, привело к расширению высшего образования и его не достаточной диверсификации по востребованным рынком труда направлениям подготовки кадров [9].

Кроме численного перевеса специалистов с высшим образованием на рынке труда наблюдается и недостаточная диверсификация выпускников

по полученным в вузе специальностям и направлениям подготовки. Так, по данным Росстата, в 2017 г. среди выпускников государственных и муниципальных вузов доля подготовленных инженеров составляет 12,3%, в то время как специалистов по профилю экономика и управление – 27,5%<sup>2</sup>.

В негосударственных учебных заведениях в 2016-2017 гг. также доминируют выпускники гуманитарного профиля, а по инженерным специальностям в них подготовка практически отсутствует.

Следовательно, в системе подготовки специалистов с высшим образованием доминируют направления подготовки гуманитарного и экономического профиля, в то время как рынку труда в большем объеме требуются специалисты технического профиля.

Приведенные данные по структуре подготовки специалистов позволяют выделить основные тенденции в развитии профессионального образования в России в последние годы, что находит проявление в следующем:

- число обучающихся в высших учебных заведениях на платной основе выросло в период с 2005 по 2017 гг. с 37% до 66%, причем 70% из них составляют студенты государственных вузов;
- происходит увеличение приема студентов на коммерческой основе по таким группам специальностей как «экономика и управление» и «гуманитарно-социальные науки».

Есть несколько причин, оказывающих влияние на выбор человеком решения о получения образования. Основной из них является «максимизация полезности, т.е. суммарного дохода, получаемого в течение всей жизни» [10, с.121]. Считается, что уровень заработка зависит от уровня образования, которое увеличивает продуктивность работника. Поэтому затраты, которые несет обучающийся в вузе, представляют для него, по сути, инвестиции в человеческий капитал [10, с.123]. В этой связи его затраты на обучение представляют потенциал будущего суммарного дохода индивида, который при сопоставлении издержек на образование и выгод от получения образования остается положительным. Именно этот фактор и выступает в качестве обоснования решения о получении образования. В результате чего можно сделать следующие выводы:

 получение образования для работника тем выгоднее, чем больше разрыв в заработной плате между работниками, имеющими высшее образование и не имеющими такого образования; спрос на получение образования по определенным видам специальностей обуславливается ростом спроса на работников этой специальности со стороны рынка труда и, соответственно, ростом заработной платы этой категории работников.

В связи с чем доминирование в системе профессионального образования высшего образования обусловлено наличием экономической выгоды, которую получает специалист с высшим образованием за счет возможности получения более высокой заработной платы по сравнению с работниками, не имеющими образования [10].

Кроме того, доминирование платного сектора в профессиональном образовании, ориентированного исключительно на платежеспособный спрос населения, лишает систему профессионального образования направленности на удовлетворение перспективных потребностей рынка труда в требуемых ему специалистах.

Рост числа работников с высшим образованием в экономике нельзя рассматривать только как положительную тенденцию, поскольку он имеет и обратные последствия. Так, по данным экспертов, на сегодняшний день в экономике работа соответствует полученной специальности только в 43 процентах случаев, а в неформальном секторе соответствие ещё меньше – 24 процента [12].

Широкая доступность высшего образования для желающих при отсутствии политики, направленной на повышение привлекательности и престижа рабочих профессий, оказывает прямое воздействие на сокращение базы воспроизводства квалифицированных рабочих. Это, в свою очередь, приводит к дисбалансу взаимодействия профессионального образования и рынка труда при несоответствии спроса и предложения рабочей силы. Следствием этого противоречия является наличие безработицы среди лиц с профессиональным образованием, преимущественно выпускников вузов [13].

За последние годы произошел разрыв во взаимодействии рынка образовательных услуг и рынка труда, что отразилось на снижении социально-экономической эффективности профессионального образования, сокращении числа выпускников, которые трудоустраиваются в соответствии с полученной специальностью, и, напротив, возросло число выпускников, работающих не по своему профессионально-квалификационному уровню [14].

По данным Росстата в 2017 г. из 1,1 млн. выпускников образовательных учреждений всех уровней трудоустроено только 86,8%, в то время как 14,5%

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Российский статистический ежегодник. 2017. – М., Росстат. Электронный ресурс: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\_13/Main. htm

Таблица 3 / Table 3
Распределение выпускников, окончивших образовательные организации в 2017 г. / Distribution of graduates who graduated from the educational organizations in 2017.

	D	В то	м числе:	Уровень за-	Уровень безра- ботицы, %	
	Всего	занятые	безработные	нятости, %		
Всего	1112	951	161	86,6	14,5	
В том числе по уровню образования:						
высшее образование	646	568	78	86,7	12,1	
среднее специальное по программе подготовки специалистов среднего звена	333	280	53	72,6	15,9	
среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих и служащих	132	102	30	86,9	22,5	

Источник / Source: данные Pocctata: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\_13/Main.htm. / Rosstat data: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\_13/Main.htm.

были не трудоустроены и зарегистрированы как безработные (табл. 3). При этом наибольшее число нетрудоустроенных среди выпускников, получивших среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих и служащих – 22,5, которым в отличие от специалистов с высшим образованием сложнее трудоустроиться не по специальности.

Среди выпускников высших учебных заведений прослеживается высокий процент занятых не по специальности, полученной в учебном заведении. По результатам проведенного опроса в 2017 г. «больше чем 40 % выпускников вузов признались, что работают не по специальности. Около 65% опрошенных отметили главную причину этой проблемы — невостребованность знаний, полученных в вузе» [12]. Связано это с тем, что не все высшие учебные заведения осуществляют качественную подготовку специалистов. Кроме того, в России сложности и с качественным прогнозом потребности в конкретных специалистах.

Этот вывод подтверждается данными результатов социологических исследований по предыдущим годам:

- среди выпускников вузов 1993-1996 гг. не по специальности трудились на своей первой работе 35,5%;
- среди выпускников 1997-2000 гг. 42,4%;
- среди выпускников 2000-2004 гг. 55,6% [15];
- среди выпускников 2014 г. 57% [16].

Сложившийся дисбаланс между востребованными обучающимися профессиональными направлениями и реальными потребностями рынка труда привел к тому, что система высшего образования становится недостаточно эффективной в силу того, что ее основные уровни образования непропорциональны и несбалансированы. Данный вывод обосновывается следующими факторами:

- неравномерное развитие коммерческих отношений на разных уровнях профессионального образования (начальное профессиональное, среднее специальное, высшее);
- значительный перевес в структуре подготовки кадров в сторону высшего образования;
- непропорциональное финансирование различных уровней профессионального образования, где существует приоритет в финансировании высшего образования.

В результате действия указанных факторов структура профессионального образования в период 1990-2017 гг. претерпела следующие изменения:

- среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих и служащих сократилось с 55,1 до 25,8%;
- объемы подготовки специалистов среднего профессионального образования по программе подготовки специалистов среднего звена остались на прежнем уровне;
- произошло расширение высшего образования с 17,4 до 47,6%.

Это позволяет сделать вывод, что в настоящее время имеют место тенденции преимущественного развития высшего образования в противовес среднему профессиональному образованию, что свидетельствуют о развитии в стране тенденции «депрофессионализации специалистов и росте объемов невостребованного профессиональноквалификационного потенциала» [17, с. 127]. Эта тенденция возникла в результате действия двух факторов:

Таблица 4 / Table 4

Соотношение темпов роста занятого населения, уровня работников с высшим образованием и доли мигрантов к общей численности занятых в 2001–2017 гг., % / Ratio of the growth rate of the employed population, employees with higher education and migrants to the total number of the employed in 2001-2017, %

	2001 г.	2005 г.	2007 г.	2009 г.	2011 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Темпы прироста занятого населения	3,1	0,5	1,3	-2,2	1,3	0,2	1,1	0,1	-0,3	-0,3
Доля лиц с высшим образованием в структуре занятого населения	24,7	25,1	26,3	29,1	30,4	31,7	32,2	33,0	33,5	34,3
Доля мигрантов к численности занятых	1,1	1,7	2,7	3,5	2,7	4,7	2,8	2,6	2,4	1,8

*Источник / Source:* рассчитано по Экономическая активность населения. Росстат, 2017. Электронный ресурс: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17\_61/Main.htm / calculated by economic activity of the population. Rosstat, 2017. URL: http://www.gks.ru/bgd/ regl/b17\_61/Main.htm.

- во-первых, изменения форм и источников финансирования высшего образования;
- во-вторых, модификации системы профессионального образования по группам специальностей.

Для преодоления этих негативных тенденция необходимо выполнение следующих условий, обеспечивающих повышение эффективности системы профессионального образования:

- достижение баланса между всеми уровнями профессионального образования;
- обеспечение соответствия обучения по группам специальностей и направлениям подготовки на основе учета потребностей рынка труда;
- приведение в соответствие профессиональных компетенций подготавливаемых специалистов с запросами рынка труда.

Еще одним отрицательным фактором, проявляющимся во взаимодействии с показателями уровня образования работников, является рост трудовой миграции. Анализ квалификационных факторов показал, что в российской структуре занятости доля специалистов почти в два раза превышает долю рабочих. При этом сокращается доля неквалифицированного труда. Это связано с тем, что новая структура занятости базируется на изменении роли факторов производства, где важное значение приобретают информация и знания, а преимущество в развитии отдается интеллектуальным видам деятельности. В силу чего происходит расслоение видов труда на престижные и непрестижные, а непрестижные виды труда все больше замещаются трудовыми мигрантами из стран с высоким уровнем безработицы, чаще из стран СНГ [18].

Для того, чтобы отразить влияние этого фактора, мы сопоставили показатели темпов прироста занятости населения, доли лиц с высшим образованием в структуре занятости и доли мигрантов к занятости населения за период 2001-2017 гг. (табл. 4).

Данные расчетов показали, что доля лиц с высшим образованием за весь рассматриваемый период прирастала равномерно в пределах 0,5 – 1,3 пунктов в среднем в год. Наиболее значительные темпы отмечаются в 2007 г. Это был пик развития системы высшего образования в стране по количеству вузов и численности обучающихся в них студентов. После чего темпы прироста сократились, но количество работников с высшим образованием продолжает увеличиваться в экономике.

При этом доля трудовых мигрантов растет в зависимости от роста непрестижных рабочих мест, ориентированных на ручной труд, которые остаются незаполненными в результате роста доли лиц с высшим образованием в структуре занятого населения [19].

Так, по данным Росстата в 2016 г. наибольший объем вакантных рабочих мест приходился на следующие отрасли: текстильное и швейное производство (3,8%); здравоохранение и предо-

 $<sup>^3</sup>$ Труд и занятость в России. 2017. – Электронный ресурс: http://www.gks.ru/free\_doc/doc\_2017/trud\_2017.pdf

ставление социальных услуг (3,7%); гостиницы и рестораны – (3,5%); транспорт и связь (2,9%); производство обуви (2,2%); сельское хозяйство (1,9%), т.е. отрасли, где высока доля ручного труда. В то время как по основной группе отраслей потребность в дополнительных работниках находилась в пределах 1,0-1,2%.

Поэтому влияние фактора интеллектуализации труда имеет и обратную сторону проявления, когда в экономике растет потребность в трудовых мигрантах, способных заполнить вакантные рабочие места ручного труда. Тем самым трудовая миграция становится необходимой составляющей современной структуры занятости как способ заполнения непрестижных рабочих мест [20].

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На рост численности трудовых мигрантов в современных условиях оказывают влияние и другие факторы, которые вносят определенные корректировки в соотношение рассмотренных в табл. 4 групп работников по годам, формируя, таким образом, определенные разрывы в динамике рассма-

триваемых показателей. Среди них демографические факторы: снижение численности населения страны, в том числе занятого населения; сокращение возрастной группы населения – 14–19 лет и 20–25 лет, т.е. наиболее активной для получения профессионального образования; макроэкономические факторы: уровень инфляции, уровень заработной платы, уровень безработицы и др.

Следовательно, эти факторы требуют учета в политике занятости, поскольку они оказывают влияние на ее современную структуру.

Таким образом, отмеченные изменения в российской структуре занятости населения требуют коррекции подходов к регулированию занятости, которые должны учитывать возникшие изменения на рынке труда. Это повышает значение прогнозирования взаимовлияния указанных факторов для управления занятостью населения. Основной акцент целесообразно сделать на создании эффективных инструментов регулирования численности и номенклатуры специальностей при приеме студентов в образовательные учреждения.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- 1. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / Пер. с англ. Е. Калининой. М.: Альпина Паблишер, 2008.
- 2. Тоффлер Э. Революционное богатство / Э. Тоффлер, Х. Тоффлер. М.: АСТ, 2007.
- 3. Лебедева Л.Ф. Структурные сдвиги в личном потреблении в России и США: особенности современного периода // США. ЭПИ. 1997;(12):30-38.
- 4. Яковец Ю.В. Глобальные экономические трансформации ХХІ века. Москва: Экономика, 2011; 382 с.
- 5. Жаров Е.К. Новые экономические модели в системе постиндустриального развития общества // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 8. [Электронный ресурс]. URL: http://web.snauka.ru/issues/2016/08/70282 (дата обращения: 23.09.2018).
- 6. Белкин Е.В., Блохина Т. К. Формы регулирования взаимосвязи рынков труда и образовательных услуг / Е.В. Белкин, Т.К. Блохина // Науковедение: интернет-журнал. 2013;(1):73.
- 7. Бондаренко О.В. Рынок труда и образовательных услуг: проблемы взаимодействия // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014;( 3-1):114-116.
- 8. Завьялова К.А. Проблемы взаимодействия рынка труда и образовательных услуг // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6. [Электронный ресурс]. URL: http://science-ducation.ru/ru/article/view?id=16997(дата обращения:29.11.2018).
- 9. Аверкин М.Г., Сорокина Н.В., Михайлов М.С. Взаимодействие субъектов рынка труда и образовательных услуг: отечественный и зарубежный опыт. Монография. М., 2015.
- 10. Гневашева В.А. Управление занятостью. М.: КноРусс, 2015.
- 11. Рынки труда и образовательных услуг: Реалии и перспективы: Монография / Под общ. ред. С.Д. Резника, Р.М. Нижегородцева, Г.А.Резник. М.:ИНФРА-М. 2016.
- 12. Лутовина К. В. Почему выпускники вузов не работают по специальности // Молодой ученый. 2017. №36. С. 69-72. [Электронный ресурс]. URL: https://moluch.ru/archive/170/45594/ (дата обращения: 29.11.2018).
- 13. Исламова А.А. Рынок труда и рынок образовательных услуг: проблемы сбалансированного развития // Экономика и менеджмент инновационных технологий.2015.№11. [Электронный ресурс]. URL: http://ekonomika.snauka.ru/2015/11/10171 (дата обращения: 23.09.2018).
- 14. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 г. / под ред. А. А. Аузана, С. Н. Бобылева. М.: ПРООП в РФ, 2011.
- 15. Тимошин А.В. Расширение высшего образования как фактор его девальвации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2006;(14) (3):228-237.
- 16. Лайкам К. Интервью газете АиФ // Аргументы и факты. 2014. 11 декабря.

- 17. Николаев О.В., Литвина Н.Н. Модели занятости в России// Вестник российского государственного аграрного заочного университета. 2015;(19) (24):121-130.
- 18. Рязанцев С. В. Мировой рынок труда и международная миграция. М.: Экономика, 2010. 304 с.
- 19. Шустов А. Трудовая миграция в Россию: страны СНГ обгоняют EAЭС // Евразия эксперт. [Электронный ресурс]. URL : http://eurasia.expert/trudovaya-migratsiya-v-rossiyu-strany-sng-eaes/
- 20. Флоринская Ю.Ф., Мкртчян Н.В., Малева Т.М., Кириллова М.К. Миграция и рынок труда. М.: Издательский дом «Дело», РАНХиГС, 2015.

#### REFERENCES

- 1. Porter M. The Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance / Trans. from English by E. Kalinina. M.: Alpina Publisher, 2008. (In Russ.).
- 2. Toffler A. Revolutionary wealth / A. Toffler, H. Toffler. M.: AST, 2007. (In Russ.).
- 3. Lebedeva L. F. structural changes in personal consumption in Russia and the United States: specifics of the modern period. EPI. 1997. No. 12.P. 30-38. (In Russ.).
- 4. Yakovets Yu.V. Global economic transformations of the XXI century. Moscow: Economika, 2011.P 382 (In Russ.).
- 5. Zharov E. K. New economic models in the system of post-industrial development of society // Modern scientific research and innovation. 2016. No. 8. [Electronic resource.] URL: http://web.snauka.ru/issues/2016/08/70282 (date accessed: 23.09.2018). (In Russ.).
- 6. Belkin E. V., Blokhina T. K. Forms of regulating the relationship of labor markets and educational services / E. V. Belkin, T. K. Blokhina // Naukovedenie: Internet journal. 2013. No. 1. P. 73. (In Russ.).
- 7. Bondarenko O. V. Labor market and educational services: problems of interaction // International Journal of Applied and Fundamental Research. 2014. No. 3-1.P. 114-116. (In Russ.).
- 8. Zav'yalova K. A. Problems of interaction of the labor market and educational services // Modern problems of science and education. 2014. No. 6. [Electronic resource.] URL: http://science-ducation.ru/ru/article/view?id=16997 (accessed: 29.11.2018). (In Russ.).
- 9. Averkin M. G., Sorokina N. In. Mikhailov M. S. Interaction of subjects of the labor market and educational services: local and foreign experience. Monograph. M., 2015. (In Russ.).
- 10. Gnevasheva V. A. Employment Management. M.: KnoRus, 2015. (In Russ.).
- 11. Labor markets and educational services: Realities and prospects: Monograph / Under general editorship of S. D. Reznik, R. M. Nizhegorodtsev, G. A. Reznik. M.:INFRA-M, 2016. (In Russ.).
- 12. Lutovina K. V. Why graduates do not work in the specialty // Young scientist. 2017. No. 36. PP 69-72. [Electronic resource.] URL: https://moluch.ru/archive/170/45594/ (accessed: 29.11.2018). (In Russ.).
- 13. Islamova A. A. Labor market and market of educational services: problems of balanced development // Economics and innovations management. 2015.No. 11. [Electronic resource.] URL: http://ekonomika.snauka.ru/2015/11/10171 (date accessed: 23.09.2018). (In Russ.).
- 14. Human Development Report in the Russian Federation for 2011 / Edited by A. A. Auzan, S. N. Bobylev: PROOF in Russia, 2011. (In Russ.).
- 15. Timoshin A. V. Expansion of higher education as a factor of its devaluation / / Bulletin of the Saratov State Social and Economic University. 2006. No. 14 (3). P. 228-237. (In Russ.).
- 16. Laikam K. Interview to the AIF newspaper // Argumenty i Fakty. 2014. 11 Dec. (In Russ.).
- 17. Nikolaev O. V., Litvina N. N. Models of employment in Russia // Bulletin of the Russian State Agrarian Correspondence University. 2015. No 19 (24). P. 121-130. (In Russ.).
- 18. Ryazantsev S. V. World labor market and international migration. M.: Economika, 2010. 304 c. (In Russ.).
- 19. Shustov A. Labor migration to Russia: the CIS countries overtake the EAEU / / Eurasia expert. [Electronic resource.].URL:http://eurasia.expert/trudovaya-migratsiya-v-rossiyu-strany-sng-eaes/ (In Russ.).
- 20. Florinskaya Yu. F., Mkrtchyan N. V., Maleva T. M., Kirillova M. K. Migration and labor market. M.: Delo Publishing House, RANEPA, 2015. (In Russ.)..

# ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Виталий Владимирович Ольховский, заместитель директора по развитию, начальник Департамента развития Пермского филиала ФГУП РНЦ «Прикладная химия», Пермь, Россия. E-mail: vitalyov@gmail.com

#### ABOUT THE AUTHOR

**Vitaly V. Olkhovsky**, Deputy Director for Development, Head of the Development Department, Perm branch, FSUE RRC Applied Chemistry, Perm, Russia.

E-mail: vitalyov@gmail.com

Статья поступила 07.12.2018; принята к публикации 06.02.2019.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 07.12.2018; accepted for publication on 06.02.2019.

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

# ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-55-62

УДК 331.101

# МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА — ГЕНОМ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В.Д. Роик

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия https://orcid.org/0000-0002-5938-4323

# *RNJATOHHA*

Вопросы институциональной организации заработной платы в любой стране представляют собой «солнечное сплетение» социально-трудовых отношений и социальной политики государства. Общественно-политические преобразования 1990-х годов в России привели к принципиальным изменениям в этой сфере. Воздействие государственных органов на социально-трудовые отношения претерпело существенную метаморфозу. Теперь это в основном прерогатива работодателей, а не государства. Прежняя модель централизованного государственного управления, детально регламентирующая буквально все аспекты нормирования труда и заработной платы в данной сфере, сведена к установлению минимального размера оплаты труда.

В статье рассматриваются концептуальные и методологические вопросы структуры заработной платы и оплаты труда, их соотношения между собой, роль минимальной заработной платы в организации национальной модели оплаты труда, критерии установления ее минимальных стандартов, которые определяют материальное благополучие населения. В России размеры заработной платы определяются только с позиции периода трудовой деятельности. Не принимаются во внимание ни иждивенческая нагрузка, ни страховые накопления на пенсионные выплаты. В итоге расходы на заработную плату и социальное страхование в стране в 2 раза ниже, чем в экономически развитых странах. Приведен опыт регулирования заработной платы и оплаты труда в России и зарубежных странах. Освещены новые вызовы в этой сфере, а также предлагаются пути формирования институтов трудовых доходов населения на единой концептуальной основе.

**Ключевые слова**: заработная плата, оплата труда, социальное страхование, пенсионное обеспечение, трудовая деятельность.

**Для цитирования**: В.Д. Роик. Минимальная заработная плата – геном социально-трудовых отношений. *Социально-трудовые исследования*. 2019;36(3):55-62. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-55-62.

ORIGINAL PAPER

# MINIMUM WAGE IS THE GENOME OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

V.D. Roik

All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia,
Moscow, Russia https://orcid.org/0000-0002-5938-4323

## **ABSTRACT**

Institutional organization of wages in any country is the "solar plexus" of social and labor relations and social policy of a state. The socio-political transformations in 1990s in Russia led to fundamental changes in this area. The impact of state bodies on social and labor relations underwent substantial transformation. Now it is mainly the prerogative of employers, not the state. The previous model of the centralized public administration regulating in detail all aspects of labor and wages in this area is reduced to a minimum wage.

The article deals with the conceptual and methodological issues of wage-and-salary structure and labor remuneration, their relations, the role of the minimum wage in organizing the national model of wages, the criteria for establishing its minimum standards that determine the material well-being of the population. In Russia, wages are determined only regarding the employment period. Neither the dependency burden, nor the

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ 3/2019

insurance savings on pension payments are considered. As a result, the cost of wages and social insurance in the country is two times lower than in economically developed countries. The article presents the practices of wages and labor remuneration regulation in Russia and foreign countries. The author highlights new challenges and offers the ways to develop institutions of labor income of the population on a single conceptual basis.

**Keywords**: wage, labor remuneration, social insurance, pension maintenance, labor activity.

For citation: V.D. Roik. Minimum wage is the genome of social and labor relations. Social and labor research. 2019;36(3):55-62. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-55-62.

# СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ КАТЕГОРИЙ «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА» И «ОПЛАТА ТРУДА» С ПОЗИЦИИ ЖИЗНЕННОГО ПУТИ

Категория «заработная плата» – одна из самых часто применяемых дефиниций, используемых при описании социально-трудовых отношений, социальной и бюджетной политики индустриально развитых стран. Ее трактовка существенно изменялась на протяжении последних двух столетий. Вектор развития теории и практики был направлен от исключительно экономического к социально-экономическому содержанию. Это было связано с формированием рыночной экономики и отражением роли заработной платы наемных работников в системе товарно-денежных отношений. Так, в XIX в. заработную плату рассматривали с точки зрения спроса на наемный труд и предложения его на рынке труда, отмечая, например, что в периоды нехватки рабочих их заработная плата росла, а в периоды, когда был избыток, падала [1]. Согласно данным теоретическим воззрениям, заработная плата формируется исключительно под влиянием универсального закона спроса и предложения, как и на любой другой товар.

Тем самым заработная плата оценивалась с позиции исключительно системы рыночных (меновых) договорных отношений, определяющих цену труда, где работник выступает одним из субъектов капиталистического товарооборота, предлагая свой труд за заработную плату определенного размера [2].

Можно отметить, что данный подход рассматривает заработную плату исключительно с точки зрения ее получения в момент выполнения работы, оговоренной в трудовом договоре. Поэтому заработная плата в трактовке классиков экономической мысли XVIII–XIX вв. весьма заужена как с точки зрения времени (т.е. оценивалась в период трудовой деятельности, что мало отличало ее от вознаграждения поденных работников), так и пространства (понималась только с позиции субъектов трудовых отношений, а не всего круга

субъектов, вовлеченных в процесс производства, распределения и потребления материальных благ). Например, не учитывались потребности работника и членов его семьи во времени (на протяжении всего жизненного пути). При таком подходе еще отсутствовало в полной мере понимание возможности неблагоприятных (рисковых) ситуаций в области труда и социального предназначения заработной платы, что препятствовало применению механизмов резервирования части заработной платы с целью компенсации последствий рисков утраты трудоспособности наемными работниками.

Преодолеть данный статичный и зауженный с точки зрения времени и пространства подход стало возможно при рассмотрении заработной платы с позиции динамики трудовых отношений во времени и в пространстве, интересов наемных работников, не сводимых только к текущему потреблению их и их семей, но и с точки зрения длительных временных рамок, что предполагает постоянный (иногда пожизненный) найм, условием которого с неизбежностью выступает заработная плата с позиции всего жизненного пути наемного работника.

Наемный работник, приступая к выполнению работы, включается в систему товарно-денежных и социально-трудовых отношений, которые по своей природе являются неразрывным целым, но в то же время представляют только часть его органичного и социального бытия, что в полной мере должно учитываться предпринимателем в ходе организации выпуска продукции и предоставлении услуг [3].

В то же время при рассмотрении сущности заработной платы рамки экономических отношений зауживают ее предназначение и саму природу труда, что возможно преодолеть на основе понимания ее роли в организации жизнедеятельности работника и его семьи. С социальных позиций заработная плата и ее величина определяют сами условия существования работника и его семьи, что тесно связано со стоимостью воспроизводства

рабочей силы человека и членов его семьи, с демографическими закономерностями изменения численности населения. Данный взгляд на заработную плату в экономически развитых странах (ЭРС) в первой трети ХХ в. стал преобладающим, когда ее величина выросла до размера, позволяющего решать задачи доходов семьи (включая образование детей), финансировать текущее потребление в период трудовой деятельности, а также в периоды нетрудоспособности (инвалидность, старость и т.д.) [4].

По мере развития рыночных отношений в промышленно развитых странах росло понимание необходимости формирования на законодательной основе механизмов резервирования заработной платы на случаи ее утраты из-за социальных рисков (болезни, инвалидность, старость, безработица). Важнейшим социальным вопросом, который промышленная революция выдвинула на повестку дня в промышленно развитых странах в середине XIX в., стал вопрос материальной компенсации утраты трудоспособности наемным работником в связи с несчастными случаями на производстве. Для его решения государство законодательно вменяет в обязанность работодателям страховать наемных работников от социальных рисков, а в обязанность работникам - финансово участвовать в системах обязательного социального страхования. Такое распределение ролевых функций основных субъектов социально-трудовых отношений (работодателей, работников и государства) знаменовало исторически важный факт формирования новой парадигмы социальной защиты и социального регулирования в индустриальном обществе.

Финансовой базой выступает перераспределение части заработной платы застрахованных работников во времени – от периода трудовой деятельности к периоду выхода на пенсию или ко времени наступления временной или постоянной утраты трудоспособности.

Социальное страхование стало выступать универсальным и базовым институтом компенсации утраты заработной платы в случаях наиболее массовых и типичных социальных рисков утраты трудоспособности (болезнь, несчастный случай, производственная травма и профессиональное заболевание, инвалидность, потеря кормильца и старость), работы, а также компенсации затрат на медицинскую помощь.

Применение данной формы социальной защиты привело к выделению из системы заработной платы ее части в форме новых разновидностей –

пособий, пенсий, финансовые ресурсы на которые было признано резервировать в момент начисления заработной платы и аккумулировать в специальных страховых фондах.

С этого времени формирование заработной платы и страхование ее утраты стало базироваться на взаимосвязи двух элементов, в совокупности представляющих категорию «оплата труда», предназначение которой обеспечивать индивиду на протяжении всей его трудовой и послетрудовой жизни материальное благополучие: заработная плата, оплата больничных листов и медицинской помощи — в течение трудовой жизни; пенсии, оплата медицинской помощи — в период после выхода на пенсию (послетрудовой период жизненного пути).

К концу XIX в. в качестве способов регулирования заработной платы (помимо договорных) стали все больше использоваться косвенно-нормативные механизмы, отражающие социальные характеристики заработной платы с позиции жизнедеятельности работника и его семьи. Многие из них носили нормативные установления прожиточного минимума и минимальной заработной платы, продолжительности рабочего времени и размеров пособий (в случаях несчастных случаях на производстве), устанавливаемых фабричным законодательством. В итоге это способствовало выработке количественных критериев для оплаты неквалифицированного и квалифицированного труда [5]. Например, с период с 1890-х до 1930-х годов во многих промышленно развитых странах законодательно были введены механизмы установления минимальной заработной платы для работников малоквалифицированного труда.

В данной трактовке понятие «заработная плата» рассматривается с точки зрения ее предназначения: она оценивается в интервале продолжительности всей жизни самого работника, а поэтому призвана выполнять функцию предоставления необходимых средств существования всей семьи работника, а не только ему одному.

Механизмы обязательного включения в оплату труда не только заработной платы, но и дополнительной ее части, предназначенной для резервирования средств на цели пенсионного и других видов социального страхования, стали важнейшим достижением в области социальной политики и распределении доходов населения ЭРС.

В России размеры заработной платы и оплаты труда определяются только с позиции периода трудовой деятельности. Не принимаются во внимание ни иждивенческая нагрузка, ни страховые

накопления на пенсионные выплаты. В итоге расходы на заработную плату и социальное страхование в стране в 2–3 раза ниже, чем в ЭРС. Решить задачу формирования эффективной системы заработной платы и оплаты труда можно только при рассмотрении их предназначения – удовлетворения как текущих потребностей работника и его семьи, так и замещения страховыми выплатами, размер которых был сопоставим с заработной платой.

Согласно позиции МОТ, ОЭСР, ООН и Всемирного Банка при использовании Системы национальных счетов (СНС), категория «оплата труда» наемных работников включает два основных элемента:

- а) заработную плату;
- б) страховые взносы работодателей в фонды социального страхования (пенсионный, медицинского страхования, страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в связи с безработицей и временной утратой трудоспособности) [6].

Суть страховых взносов состоит в том, что они обеспечивают выплаты работникам в случае утраты ими трудоспособности (временной или постоянной) или рабочего места, являясь тем самым формой и компонентом оплаты труда, что можно описать формулой:

$$OT = 3\Pi + CBcc, (1)$$

где ОТ – оплата труда наемных работников (полная); ЗП – заработная плата, предназначенная на текущее потребление наемных работников и членов их семей (после вычетов подоходного налога и страховых платежей), которую еще называют «нетто заработная плата»; СВсс – страховые взносы и выплаты (пособия и пенсии) по обязательному социальному страхованию в случае наступления страховых случаев (болезни, инвалидность, утрата кормильца, утрата рабочего места).

Наступление для работников и членов их семей социальных рисков сопровождается двумя видами неблагоприятных последствий – утратой заработной платы в связи с нетрудоспособностью или безработицей и дополнительными расходами, связанными с лечением, которые являются объектом страховой защиты в рамках различных видов социального страхования.

Необеспеченность вследствие болезни, инвалидности, старости и безработицы, в силу которых работник не может участвовать в производственном процессе и таким образом лишается заработной платы, представляет для отдельного индивида явление случайное, а для экономики в

целом – постоянное и массовое, требующее применения специализированных форм защиты.

Страховые выплаты в связи с временной нетрудоспособностью, инвалидностью, старостью, утратой кормильца или в случае безработицы выступают как часть получаемой заработной платы, которая резервируется самим работником с целью компенсации последствий утраты трудоспособности (или утраты места работы) в форме пособий и пенсий, предназначение которых состоит в замещении (в случаях наступления социальных рисков) заработной платы в сопоставимых с нею размерах. Вторая часть средств на страховые цели резервируется работодателем с помощью ресурсов сверх начисляемой заработной платы, которые наряду с заработной платой составляют часть оплаты труда.

Поэтому пособия и пенсии – важнейший способ реализации страховых прав застрахованных работников в форме части резервируемой заработной платы, уплачиваемой работником, и части сверх заработной платы, уплачиваемой работодателем в социальные страховые фонды в пользу работника. Данная трактовка постепенно находит своих сторонников среди отечественных специалистов в области статистики труда [7], что получило отражение в позиции Росстата: «Оплата труда наемных работников состоит из двух частей – собственно заработной платы и отчислений на социальное страхование»<sup>1</sup>.

Тем самым в соответствии с СНС и научным определением категории «оплата труда», приведенным в Энциклопедии статистических терминов, в ее предметное поле входит не только начисляемая работнику заработная плата, но и страховые платежи в пенсионный, медицинский и другие фонды обязательного социального страхования. Данная трактовка различий между оплатой труда и заработной платой все еще не применяется в Трудовом кодексе РФ, что порождает неправильное толкование этих терминов, искажает статистические показатели их размеров в ВВП. Например, статистика размеров заработной платы в России в официальных изданиях и законах о бюджетах Пенсионного фонда, Фонда обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования существенно различается.

Выделившись в самостоятельную разновидность заработной платы и оплаты труда, пособия и пенсии тесно связаны с характеристиками

 $<sup>^1</sup>$  Энциклопедия статистических терминов в 8 томах. – М.: Федеральная государственная служба статистики. Том 4, 2011.

данных вознаграждений работнику: они предусматриваются как неотъемлемый элемент затрат работодателя на рабочую силу, что определено законодательством, а их величины тесно увязаны с размерами заработной платы и страховыми (трудовыми) периодами трудовой деятельности работника.

Только с развитием в России механизмов и институтов страхования последствий финансовых и социальных рисков стал возможным полноценный подход к определению сущности заработной платы наемных работников, предназначение которой состоит не только в удовлетворении текущих потребностей работника и его семьи, но и в резервировании ее части для компенсации социальных рисков. В наиболее общем виде распределение экономических последствий социальных рисков в социальном страховании осуществляется с помощью метода раскладки величин затрат на объем страхуемой заработной платы всей совокупности застрахованных лиц.

Институт заработной платы и ее производные инструменты (оплата труда и затраты работодателя на рабочую силу) с момента введения механизмов страхования рисков утраты заработной платы стали выполнять новую функцию, состоящую в передаче средств «во времени» (от периода трудовой деятельности к периодам нетрудоспособности или утраты места работы), а также «в пространстве» (между поколениями работающих и неработающих – детей и пожилых людей).

Эффективному функционированию страховых механизмов в ЭРС способствовало государство, законодательно закрепив право собственности на страховые взносы, уплачиваемые как работодателями (в пользу работников), так и работниками (в свою пользу), в форме индивидуально-коллективной собственности застрахованных лиц.

Включение в состав оплаты труда не только заработной платы, но и дополнительной ее части, предназначенной для резервирования средств на цели пенсионного и других видов социального страхования, явилось в первой половине ХХ в. важнейшим достижением в области социальной политики и распределения доходов населения ЭРС, а в 1960–1970-е годы развивалось темпами, превышающими рост заработной платы. В итоге в странах ЕС объем финансирования социального страхования в последнее десятилетие составляет величину, равную 16–25% ВВП, что является вторым по значимости компонентом в затратах на рабочую силу после заработной платы (доля последней составляет 45–55% ВВП).

Столь крупный финансовый ресурс социального страхования позволяет обеспечивать высокие жизненные стандарты и уровни защиты для застрахованных лиц. Так, размер пенсий и других выплат составляет в развитых странах в среднем 55–75% от заработной платы для большинства получателей страховых возмещений.

# МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ — ГЕНОМ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Минимальный размер заработной платы является своего рода геномом социально-трудовых отношений, поскольку ее размеры, структура используются в качестве важнейшего инструмента государственного регулирования не только уровня, но и динамики, структуры, дифференциации заработной платы практически во всех развитых странах мира. Значение данного регулятора доказано международной практикой\*.

Эксперты международных организаций указывают на негативные последствия занижения размеров минимальной заработной платы, что негативно влияет на уровень деловой активности, распространение нелегальных форм занятости и оплаты труда, на его дисциплину, создает для работодателей возможность использовать дешевую рабочую силу посредством занижения средней заработной платы, различных манипуляций с налогообложением и т.д.

По данным МОТ, минимальная заработная плата применяется как один из инструментов социально-экономической политики более чем в 100 странах. Установление минимальной заработной платы предполагает учет:

- прожиточного минимума работника и его семьи:
- соотношения со средней заработной платой в стране;
- возмещения потерь от инфляции;
- уровня производительности труда;
- размера душевого дохода в стране;
- уровня безработицы среди работников низкой квалификации;

<sup>\*</sup> Международные правила, касающиеся минимальной заработной платы, содержатся в нератифицированной Российской Федерацией Конвенции МОТ № 131 (1970) «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» и в одноименной Рекомендации МОТ № 135. Согласно положениям Конвенции МОТ № 131 [7], при определении уровня минимальной заработной платы предлагается учитывать потребности трудящихся и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп, а также экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокой занятости.

 размеров социальных пособий, в том числе пенсий.

Минимальная заработная плата может устанавливаться в виде минимальной часовой ставки, ставки за день, неделю или месяц. Месячная ставка применяется редко, но в России используется именно такая форма.

В европейских странах используется пять типов установления минимальной заработной платы.

При первом типе минимальная заработная плата может устанавливаться правительством самостоятельно или после согласования с профсоюзами и представителями предпринимателей. Такая система применяется во Франции, Люксембурге, Нидерландах, Португалии.

При втором типе (Бельгия, Дания и Греция) минимальная заработная плата определяется в рамках национальных коллективных переговоров.

При третьем типе (Германия, Австрия и Италия) в коллективных соглашениях по секторам экономики устанавливаются разные размеры минимальной заработной платы (которые обычно распространяются и на предпринимателей, не принимающих участия в переговорах).

В Финляндии, Норвегии и Швеции (четвертый тип) коллективные соглашения могут охватывать всех работников и содержат положения, устанавливающие минимальный уровень заработной платы без формального распространения на предпринимателей, не подписавших коллективное соглашение.

В странах, относящихся к *пятому типу* (например, в Ирландии и Англии до 1993 г.), минимальная заработная плата устанавливается только в некоторых отраслях экономики с низкими зарплатами.

Кроме того, во многих странах предусматриваются различия в уровне минимальной заработной платы (МЗП) в зависимости от региона, профессии, сферы деятельности, возраста, стажа работы на предприятии, величины фирмы, а иногда и от семейного положения и количества иждивенцев.

Следует отметить, что восемнадцать из 27 государств – членов Европейского Союза регулируют МЗП с помощью закона, а такие страны, как Австрия, Дания, Германия, Италия, Кипр, Финляндия и Швеция, – посредством широкого охвата коллективными переговорами. В Греции установление минимальной зарплаты является частью переговоров о национальном соглашении, в других странах правительства оценивают минимальную заработную плату в сопоставлении с ценами, общей величиной заработной платы, производи-

тельностью труда, а затем, после консультаций с социальными партнерами, принимают решение о ее повышении [5].

В мировой практике используются два концептуальных подхода установления МЗП. Первый использует нормативно-заданный размер МЗП в расчете на определенный период отработанного времени (месяц, день, час). Второй применяет оценочный способ определения размера МЗП с помощью его сопоставления со средней заработной платой по стране.

В качестве нормативной базы первого метода служит прожиточный минимум работника и его семьи, позволяющий судить о степени удовлетворения физиологически важных жизненных потребностей трудящегося в продуктах питания, одежде, жилище, образовании, медицинском обслуживании, пользовании определенными видами услуг (транспорт и связь). Размер минимальной заработной платы в Российской Федерации устанавливается в соответствии со ст. 133.1 Трудового кодекса на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Следует отметить, что данный метод используют, как правило, страны с низким уровнем заработной платы, в которых для большей части населения стоимость продуктов питания составляет основную часть семейного бюджета. Сильной стороной метода прожиточного минимума являются детально регламентированные нормативы потребления жизненно важных потребностей людей, что позволяет при наличии сильных профсоюзов аргументированно выстраивать логику своей позиции при переговорах о повышении МЗП с работодателями и властными структурами.

Слабой стороной этого метода выступает методологическая зауженность учитываемых жизненных потребностей, которая на практике проявляется в скудном наборе регламентированных материальных и культурных потребностей, что особенно проявляется в недоучете образовательных, медицинских и культурных потребностей.

Такой подход ограничивает набор потребностей людей физиологическим минимумом материальных средств, необходимых для выживания, и тем самым тем самым лишает семью работника необходимых материальных средств для развития и реализации своего потенциала в части повышения профессионального и общего культурного уровня людей, что особенно актуально в наше время, отличающееся повышенным конкурентным соревнованием знаний в мире высоких технологий.

В качестве критериев второго метода применяется метод сопоставления минимальной и средней заработной платы, или так называемый индекс Кейтца, который свидетельствует о степени приближения к желаемому уровню, достигнутому в стране. Как правило, в промышленно развитых странах индекс Кейтца составляет величину в диапазоне 40–50%. Рекомендованные пропорции данного соотношения Международной организацией труда – 50% и Европейским Союзом – 60%.

По данным МОТ, минимальная заработная плата составляет около 50% среднего ее уровня в Нидерландах, Дании, Германии и Бельгии, 60% во Франции. Наиболее высокие ее уровни в Италии и Норвегии, где они превысили 60% от средней заработной платы. Важные ориентиры для выбора критериев МРОТ предлагает Конвенция МОТ № 131 (1970) «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран»², положения которой фиксируют, что уровень минимальной заработной платы должен обеспечивать прожиточный минимум не только работника, но и его семьи. Таким образом, целевое предназначение МЗП – прожиточный минимум семьи.

Кроме того, следует отметить два обстоятельства. Во-первых, в советский период государство проводило активную политику по регулированию цен на социально-значимые товары народного потребления и развитие общественных фондов потребления. В конечном итоге социальная поддержка малоимущих слоев населения была весьма значима и составляла практически равную с заработной платой величину. Иными словами, МЗП в советский период обеспечивала фактически (по современным меркам) 2,0-2,5 прожиточного минимума, что позволяло семьям с низкими доходами воспитывать как минимум двух детей. Сейчас такая социально-поддерживающая сетка отсутствует, а МЗП не обеспечивает для работников с заработной платой первых 3 децилей возможности для содержания даже одного ребенка. Во-вторых, в советский период пенсионное обеспечение граждан осуществлялось на две трети из федерального бюджета. В рыночной экономике применяется пенсионное страхование, которое требует для своего качественного улучшения финансовое участие самих работников. Если такую меру в ближайшее время не осуществить, то уже в среднесрочной перспективе при сложившемся уровне заработной платы более 50% работников смогут заработать себе страховую пенсию, размер которой будет ниже прожиточного минимума пенсионера.

Минимальная заработная плата призвана обеспечивать восстановление рабочей силы на уровне простого воспроизводства, что объясняет необходимость ее установления на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения.

Данный подход требует учета семейной (иждивенческой) нагрузки, коэффициент которой составляет в России 1,5. Тем самым совокупная величина минимальной заработной платы должна составлять не менее 1,5-кратной величины, а для семей с 3 детьми не менее 2–3-кратной величины. Поэтому размер минимальной заработной платы для России должен составлять не 11 163 руб. в месяц (данные на июнь 2018 г.), а 15,0 тыс. руб., в среднесрочной перспективе с учетом необходимости решения демографических задач – 20,0 тыс. руб. в месяц и более.

Еще одним показателем неравенства является коэффициент Джини, представляющий собой индекс концентрации доходов. Его величина может варьировать от 0 до 1,0, при этом чем выше значение показателя, тем более неравномерно распределены доходы в обществе. С начала 1980-х годов в большинстве ЭРС наблюдался рост неравенства доходов домохозяйств. Так, с 1985 по 2008 г. коэффициент Джини возрос с 0,34 до 0,44 в США и с 0,32 до 0,35 в Великобритании [8].

Во многих странах индекс Кейтца применяется в качестве инструмента мониторинга минимального размера оплаты труда. В некоторых странах применяется несколько минимальных размеров оплаты труда, что осложняет задачу расчета этих показателей. Поэтому, несмотря на целесообразность сравнительных показателей для оценки размера минимальной заработной платы на уровне страны, их необходимо дополнять более точным анализом, учитывающим национальную специфику. Соотношения на национальном уровне также нужно рассчитывать на разукрупненной основе в разрезе отраслей, регионов и половозрастных групп.

В большинстве стран минимальная заработная плата составляет от 45 до 60% медианной. Если взглянуть на отношение минимальной заработной платы к средней (которая на 15% больше медианной), то чаще всего оно лежит в диапазоне 40–55%.

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Существующая методологическая и нормативная база МЗП не учитывает важнейших элементов

 $<sup>^2</sup>$  Конвенции и рекомендации. Международная Организация Труда. 1957—1990. Женева: Международное бюро труда, 1991. Т.2. С.1605-1608.

расходов – на содержание детей и возможности участия в пенсионном и других видах социального страхования. Низкий уровень минимальной заработной платы представляет собой значимый фактор бедности, который обусловливает низкие размеры социальных пособий и пенсий.

В этой связи при рассмотрении вышеприведенных категорий важно установить правовые рамки каждой из них, позволяющие:

- а) определять их количественные значения на основе правовых процедур;
- б) обеспечивать важнейшие формы социальных гарантий на основе применения страховых механизмов утраты заработной платы.

Предоставление работникам различных форм социальной защиты от рисков утраты заработной

платы возможно только при наличии критериев, отражающих качественные и количественные характеристики категорий «заработная плата», «оплата труда», «затраты организаций на рабочую силу», а также нормативов резервирования заработной платы от рисков ее утраты.

Поэтому важно определить требуемую величину финансовых ресурсов, которые необходимы для удовлетворения материальных потребностей работников в случае наступления для них страховых случаев, размер которых сопоставим со сложившимся уровнем текущей заработной платы, а также учитывать при регулировании заработной платы минимальные параметры затрат на рабочую силу, которые должны нести работодатели.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- 1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов/ Пер. с англ. М.: Эксмо, 2007: 122-123.
- 2. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе: пер. с англ. М.: Дело лтд, 1994: 39-40.
- 3. Милль Дое С. Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии; пер. с англ. М.: Эксмо, 2007: 407-408.
- 4. Миклашевский А.Н. Анализ понятия заработной платы/Оттиск из "Экономического анализа". 1891; (6-7): 4.
- 5. Железнов В. Главные направления в разработке теории заработной платы. Киев, Типография Н.Н.Кушнерева. 1904: 1-30.
- 6. Роик В.Д. Социальная политика: заработная плата и страхование рисков ее утраты. Отечественный и зарубежный опыт. Издательство Юрайт, 2019. С. 35.
- 7. Суринов А.Е. Доходы населения. Опыт количественных измерений. М.: Финансы и статистика. 2000.
- 8. «Заработная плата в мире в 2014-2015 гг.». Заработная плата и неравенство доходов/ Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.; 2015.

# **REFERENCES**

- 1. Smith A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations / Ed. from English. M.: Eksmo, 2007: 122-123.
- 2. Blaug M. Economic theory in retrospect / Trans. from English. M.: Business Ltd, 1994: 39-40.
- 3. Mill Doe S. Political economy with some of their applications to social philosophy / Trans. From English. M.: Eksmo, 2007: 407-408.
- 4. Miklashevskii A. N. Analysis of the concept of wages/Impression from the "Economic analysis". 1891;(6-7): 4.
- 5. Zheleznov V. Main directions in the development of the theory of wages. Kiev, N. N. Kushnerev Printing House. 1904: 1-30.
- 6. Roik V. D. Social policy: wages and insurance against its loss. Local and foreign experience. Yurayt Publishing, 2019. P. 35.
- 7. Surinov A. E. Income of the population. Experience of quantitative measurements. M.: Finance and statistics. 2000.
- 8. "Wages in the world in 2014-2015". Wages and income inequality/ The ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia. M.; 2015.

# ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Валентин Дементьевич Роик,** доктор экономикических наук, профессор, главный научный сотрудник Центра социальной политики и социального страхования ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия. E-mail: vdroik@vcot.info

### ABOUT THE AUTHOR

**Valentin Dementievich Roik,** Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chief researcher, Center for social policy and social insurance, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia. E-mail: vdroik@vcot.info

Статья поступила 05.06.2019; принята к публикации 28.06.19. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи. The article was received on 05.06.2019; accepted for publication on 28.06.19. The author read and approved the final version of the manuscript.

# ОРИГИН<u>А</u>ЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-63-75

УДК 331

# ТРУД, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И СОБСТВЕННОСТЬ\*

В.Д. Ракоти

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

#### *RNJATOHHA*

Задача данной дискуссионной статьи, основанной на результатах многолетнего исследования, заключается в том, чтобы выявить имеющиеся внутренние резервы трудового потенциала работников для повышения эффективности его использования. Анализ трудовых отношений позволяет сделать принципиальный вывод: способность к труду наемного работника в виде рабочей силы на рынке труда, став товаром, тем не менее не является предметом купли-продажи. Товаропроизводитель берет ее в свое распоряжение на время в целях производства добавочного продукта. Для этого способность работника производить прибавочную стоимость товаропроизводитель берет в аренду как его собственность. Арендатор должен специально оплачивать ее в период использования как чужую собственность. Наемный работник в качестве арендатодателя должен получать арендную плату независимо от результатов труда и итогов деятельности коммерческой структуры, а также ее финансового состояния. Размер арендной платы определяется затратами работника и его родителей, части семейного бюджета на формирование способности к труду и конкуренцией на рынке труда. Гарантированность дохода может служить сильным стимулом для работника в дальнейшем повышении собственного трудового потенциала. Для товаропроизводителя юридически оформленная аренда рабочей силы дает право требовать от наемного работника выполнения обязательств в течение согласованного срока аренды, что гарантирует закрепление нужных и важных кадров.

Рассмотрение организации оплаты труда показывает, что введение арендной платы может вполне осуществляться в пределах выплачиваемой заработной платы, кроме рабочих-сдельщиков, для которых масштабность применения арендной платы и, следовательно, дополнительные расходы ограничены. Использование профсоюзами с наемными работниками индивидуальных контрактов может поднять на новый уровень их работу по защите интересов трудящихся.

**Ключевые слова**: Рабочая сила, новый вид собственности, аренда рабочей силы, защита интересов собственников рабочей силы, плата за аренду рабочей силы.

**Для цитирования**: В.Д. Ракоти. Труд, заработная плата и собственность. *Социально-трудовые исследования*. 2019;36(3):63-75. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-63-75.

ORIGINAL PAPER

# LABOR, WAGES AND PROPERTY

V.D. Rakoti

FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia

#### **ABSTRACT**

The objective of this discussion paper, based on the results of a multi-year study, is to identify the available internal reserves of the labor potential of employees to increase its efficiency. The analysis of labor relations allows to make a fundamental conclusion: although the labor power of an employee in the labor market became a commodity, it is not the subject of sale. The commodity producer takes it over at his disposal in order to produce an additional product. For this, the producer takes in rent the ability of the employee to produce surplus value as his property. The tenant must specifically pay for it during the period of use as property of other's.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ 3/2019

<sup>\*</sup> Статья профессора В.Д. Ракоти публикуется в порядке дискуссии. Высказать свое мнение по поводу тех выводов, которые высказаны автором статьи, можно на страницах журнала в ближайших его номерах / The article by professor V.D. Rakoti is published as discussion. You can state your view on the author's conclusions made by the author of the article in the next issues of the journal.

An employee as an owner must receive the lease payment regardless of the labor results and the results of the activities of the commercial structure, as well as its financial condition. The lease payment is determined by the costs of the employee and their parents, part of the family budget for the formation of capacity to work and competition in the labor market. Income security can serve as a strong incentive for an employee to further increase their own labor potential. For the commodity producer, a legally registered labor lease gives the right to demand fulfillment of obligations from the employee during the agreed rental period, which guarantees the retention of the necessary and important personnel.

Consideration of the remuneration organization shows that the introduction of lease payment may well be carried out within the limits of the paid wages, except piece-workers, for whom the use of lease payment and, consequently, additional expenses are limited. Using individual contracts with hired employees by trade unions can raise their labor to protect the interests of employees to a new level.

**Keywords:** labor power, new type of property, lease of labor power, protection of interests of owners of labor power, payment for lease of labor power.

For citation: V.D.Racoti. Labor, wages and property. Social and labor research. 2019;36(3):63-75. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-63-75.

# ВВЕДЕНИЕ

К. Маркс еще в XIX столетии определил, что в рыночных условиях рабочая сила стала товаром и в этом качестве продается товаропроизводителю<sup>1</sup>. В настоящее время россиян не теоретически, а практически (поскольку они стали работать на рыночных принципах) волнует: действительно ли их труд продается, и они экономически как бы закабаляются товаропроизводителями? Попробуем разобраться, о каком товаре идет речь и на самом ли деле происходит его купля-продажа. По К. Марксу продается не сам труд, а рабочая сила. Она представляет собой совокупность физических и умственных способностей человека, которые во взаимодействии выражают способность к труду<sup>2</sup>. Она появляется у человека не сразу, по мере взросления он приобретает все больше физических сил, овладевает различными знаниями и накапливает жизненный и профессиональный опыт. Их совокупный объем достигает такого количественного уровня, когда человек становится способным выполнять определенную работу. С этой способностью к труду человек выходит на рынок труда и именно она в виде рабочей силы, готовой производить продукцию, заинтересовывает товаропроизводителя. На этом этапе ключевой вопрос: покупает ли на самом деле товаропроизводитель для своих производственных нужд при найме работника его рабочую силу и, если нет, то что покупает? В

# ПРОДАЕТСЯ ИЛИ НЕТ РАБОЧАЯ СИЛА?

Современные экономисты упорно повторяют утверждение К. Маркса, что человек располагает профессиональными, физическими и духовными способностями, которые в совокупности представляют его рабочую силу. Она выносится на рынок труда и продается<sup>3</sup> [1]. Но так ли это? Если действительно осуществляется акт продажи, то тогда товар переходит «из рук в руки», в обратном направлении – его оплата. Она может производиться до акта смены владельца, одновременно или после него, сразу в полной сумме или частями, в рассрочку. При этом не обязательно деньгами, возможно другим товаром или услугой эквивалентной стоимости. Однако фактическая оплата в любой форме должна быть непременно.

Для полноты картины необходимо иметь в виду следующее. Оказывается, можно всерьез считать себя владельцем товара, за покупку которого не заплатил ни копейки. Так, например, полагал Б. Березовский, когда за приобретенные им таким образом акции нефтяной компании и проданные Р. Абрамовичу якобы по заниженной цене, он вчинил иск к последнему с требованием доплаты. Иск одного российского олигарха к другому несколько месяцев подробно изучался в лондонском суде и был не удовлетворен [2].

нем обязательно необходимо разобраться, потому что до сих пор этот вопрос не сходит с повестки дня.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Маркс К. Критика политической экономии. Т.1. – М.: Политиздат, 1973. – С. 178.

 $<sup>^2</sup>$  Политическая экономия: Учебник для вузов. М.: Политиздат, 1988. – С. 38.

 $<sup>^3</sup>$  Политическая экономия: Учебник для вузов. М.: Политиздат, 1988. – С. 163..

Теперь проанализируем вопрос по существу применительно к реальным условиям. Вопервых, поскольку рабочая сила не отделима от человека, значит, должен быть куплен и человек. При рабовладельческом строе покупали рабов, чтобы они работали, должна была также покупаться способность работать вместе с человеком, чтобы ее использовать. Но очевидно, что человек не является предметом сделки. Во-вторых, если товар продан, то у него должен быть новый владелец. Он получает права на свою новую собственность: ее использовать и ею распоряжаться, вплоть до продажи. Однако товаропроизводителю такие права не нужны, его интересуют лишь результаты ее использования. Забота о новой собственности с ее проблемами и затратами ему ни к чему: изготовленная наемными работниками продукция для извлечения прибавочной стоимости вот что самое вожделенное. Другими словами, способность к труду остается в собственности работника. В-третьих, если товаропроизводитель купил способность к труду, то потом, после окончания пользования ею, он должен продать ее обратно работнику. Кто-нибудь слышал, видел или сам участвовал в сделке по обратной продаже? Весьма очевидно, что таких слушателей, очевидцев или участников нет. В-четвертых, использование товаропроизводителем способности к труду в виде рабочей силы носит временный характер, необходимый для производства продукции и достижения на этой основе прибавочной стоимости. Кроме того, целью покупки товара на время может быть перепродажа его с добавленной стоимостью. Временный период владения рабочей силой вызывается производственной необходимостью выполнить определенный объем работы к установленному сроку. Но это не преобладающий вид трудовой деятельности. Часто в таком случае работы выполняются на условиях подряда. Разница при внешней схожести показателей подряда и найма работников заключается в том, что на подрядчика, как организатора выполнения подряда, ложится ответственность за расчеты с работниками и налоговыми органами, за безопасность и охрану труда.

Итак, подведем итог: рабочая сила не продается, товаропроизводитель новым собственником не становится и в этой связи потребности в ее обратной продаже работнику нет, рабочая сила товаропроизводителю нужна на время – только для производства определенной про-

дукции. Вывод очевиден: наемный работник остается собственником своей способности к труду в ходе трудовых отношений с товаропроизводителем. Обладание собственностью на свою способность к труду наделяет работника широкими правами: бессрочного владения, безграничного использования в рамках законов, но не во вред другим, на временную передачу товаропроизводителю для производства продукции и получения за это дохода.

# НОВЫЙ ВИД СОБСТВЕННОСТИ

В соответствии с Конституцией РФ (ст. 35, п. 2 и ст. 36, п.  $1)^4$  гражданин может иметь в собственности имущество и землю. Способность к труду нельзя квалифицировать ни как первое, ни как второе. Это подтверждается ст. 34 Конституции РФ, в которой использование своих способностей и имущества упоминаются как разные категории. В Конституции РФ (ст. 37, п. 1) гражданину предоставляется право лишь свободно распоряжаться своей способностью к труду, выбирать род деятельности и профессию<sup>5</sup>. Получается, что владение и использование способности к труду законодательно не закреплены. Это находит отражение в современных научных исследованиях, в которых среди различных форм собственности места личной собственности на способность к труду нет [3]. Представляет интерес исследование Т. Зиминой о становлении предприятий, находящихся в собственности работников<sup>6</sup>. Источниками финансирования создания «народных» предприятий назывались предпринимательский доход, кредит, взятый работниками, их личные сбережения. Однако в некоторых случаях в начальный период создания артелей, товариществ, кооперативов в качестве капитала вкладывались «руки» - способность работать, поскольку «за душой» у работников ничего другого не было. Такая форма инвестиций Т. Зиминой не упоминается, хотя на практике она имела место и тем самым утверждала свое право на существование.

На наш взгляд, дело в том, что способность к труду как личная собственность (способность к труду) не отделима от человека в отличие от

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Конституция Российской Федерации с комментариями для изучения и понимания. – М.: ИНФРА-М, 2015. – С. 14.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Там же. С. 13, 14.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Зимина Т.В. Становление и развитие предприятий с собственностью работников: автореф. дисс., М., НИИ труда, 2004. – С. 46.

других видов собственности и ее владение, распоряжение и использование обязательно подразумевают непосредственное участие человека в качестве субъекта, приводящего в действие способность производить продукцию (выполнять работу, оказывать услуги). Это принципиальное отличие.

Признание способности к труду как самостоятельного вида собственности – это углубление в содержание рыночных отношений. Складывается интересная ситуация. Население страны с его физическими, духовными, профессиональными и культурными данными - один из основных (если не основной) активов государства. С численности населения и его качеств начинается характеристика любого государства. Именно с этими показателями связываются его экономическая и силовая мощь, определяется величина трудовых и мобилизационных ресурсов, от них зависят уровень развития науки и культуры, социального обеспечения и, наконец, рейтинг в мировом сообществе. Для этого актива важнейшим фактором является способность населения трудиться на общество и на себя.

С выходом человека на рынок труда способность к труду принимает форму рабочей силы, которая имеет потребительную стоимость – производить прибавочную стоимость, такое важное для товаропроизводителя качество. Он заключает (письменно или устно) трудовое соглашение с работником, ставшего наемным, о распоряжении его способностью трудиться в целях производства продукции с большей стоимостью, чем все затраты на ее изготовление.

Способность к труду как отдельный вид собственности интересно сравнить с масштабностью других видов собственности, где применяется наемный труд. В Конституции РФ (ст. 8, п. 2, с. 7) упоминаются разные ее составляющие: наряду с господствующей на рынке труда частной собственностью (к ней относятся 48,4% численности работников всех организаций), 39,9% численности работников заняты на предприятиях, находящихся в государственной и муниципальной собственности, 6,2% - в совместной собственности с иностранными компаниями, 4,7% - в смешанной, 0,4% - в общественной и религиозной<sup>8</sup>. Вывод: личное владение способностью к труду является преобладающим на рынке труда нашей страны.

Взаимоотношения личной собственности на способность к труду с другими формами собственности, как показывает практика, не вызывают проблем кроме отношений с государственной собственностью. В соответствии с Конституцией РФ (ст. 59, п. 1) $^9$  государство может призывать граждан на защиту Отечества, чтобы они исполняли свой долг и обязанность, неся срочную службу. Не подвергая сомнению обоснованность этого права, нас интересует только один аспект, касающийся материальной возмездности исполнения этой обязанности в мирных рыночных условиях. В советский период и первые годы перехода на рыночные условия хозяйствования срочная служба в Вооруженных силах осуществлялась безвозмездно. В настоящее время под давлением научно-технического прогресса, все глубже проникающего в техническое оснашение армии, и в связи с улучшением экономического положения страны стало расширяться внедрение контрактной формы найма на военную службу профессионалов из числа рядового и сержантского состава. Поэтому соответственно сокращается призыв на срочную службу, увеличивается количество отсрочек от нее. Контрактная форма найма военнослужащих сродни по существу трудовому договору, применяемому в обычной практике трудовых отношений на рынке труда.

Таким образом, налицо основание для утверждения о наличии у человека личной собственности в виде способности к труду. Хотя по содержанию она реальна, по форме все-таки виртуальна. В такой форме способность к труду имеет потенциальный характер. При активизации она может превратиться в личный капитал. Активизация может осуществляться двумя путями. Наиболее распространенный - наняться на работу: чем содержательнее способность трудиться, тем выше может быть заработная плата. Другой путь - заняться индивидуальным предпринимательством, капиталом которого может быть личная собственность: способность трудиться. При наличии финансовых ресурсов и особенно владении авторскими патентами личная собственность (способность к труду) может быть использована в качестве акционерного капитала в обычном бизнесе.

Личная собственность имеет важную особенность. Она существенно влияет на статус ее владельца, и чем она больше – тем влияние

 $<sup>^{7}</sup>$  Конституция Российской Федерации. – С. 7.

 $<sup>^8</sup>$  Российский статистический ежегодник. 2017. Стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 113.

<sup>9</sup> Конституция Российской Федерации. – С. 20.

сильнее. Если обладание огромным финансовым капиталом, скорее, активизирует низменные качества его обладателя, то способность к труду с богатым содержанием повышает общественное положение человека, делает его, например, гениальным конструктором или архитектором, величайшим артистом, крупным организатором или просто незаменимым специалистом в определенной области.

# ЗАБОТА О СОБСТВЕННОСТИ

Способность к труду – скоропортящийся капитал. Владение личной собственностью предполагает заботу о ней. О физических и духовных качествах способности к труду государственные органы заботятся в различных формах. Главное, по нашему мнению, в том, что человек, начиная с определенного возраста, меняется не в лучшую сторону и сохранение здоровья на прежнем уровне требует систематического кропотливого труда, времени и воли.

Другая сторона заботы о здоровье состоит в том, что хорошее физическое состояние человека предполагает поддержание его органов в рабочем состоянии. Для этого нужны неотложное посещение врачей, периодическая диспансеризация, санаторное лечение и восстановление. К сожалению, это не всегда выполняется самим человеком — сказывается длительный опыт патернализма со стороны государства, на которое продолжают надеяться многие россияне.

Владение способностью к труду обязывает человека заботиться об обогащении ее трудового потенциала. Речь идет не только о развитии имеющихся областей знаний. Внедрение новых технологий предполагает овладение совершенно новыми знаниями, мобильность при смене места и сферы работы. Нельзя забывать о роли практического опыта в оживлении имеющихся знаний для придания им прикладного характера. Другими словами, перед человеком стоит серьезная задача по повышению потребительной стоимости своего трудового потенциала.

В настоящее время процесс овладения знаниями начинается со школы. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) подготовила доклад об изменении инноваций в образовании за последние десять лет в 53 странах [4]. Россия признана в этой сфере одним из лидеров. У наших школьников значительно увеличился доступ к компьютерам (94% школьников и педагогов), 100% школ имеют библио-

Таблица / Table

Количество часов в неделю в среднем,
затрачиваемых 15-летними школьниками

Страны	В школе	Дома	Всего
Финляндия	8.2	6.0	14.2
Япония	11.0	8.5	19.5
Сингапур	15.5	18.5	34.0
Германия	11.0	7.0	18.0
США	13.0	16.0	29.0
Израиль	10.5	12.0	22.5
Россия	12.0	17.0	29.0

 $\it Источник / Source$ : данные из доклада OЭСР / data from the OECD report.

теки, значительно больше учеников начальной школы стали заниматься с компьютерами или планшетами, школьников учились у педагогов, которые прошли переподготовку на курсах повышения квалификации. Отмечено усложнение программ обучения, увеличение количества домашних заданий. Здесь Россия тоже в числе лидеров (таблица).

Из данных доклада видно, что учебная нагрузка на школьников России – одна из самых больших среди ведущих из обследованных стран. При этом указанные часы охватывают только часть предметов: естественные науки, родной язык и математику. В докладе также отмечается, что российские учителя всячески поощряют участие родителей в подготовке школьниками домашних заданий. По данным аналитиков Центра экономики непрерывного образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы (РАНХиГС), услугами частных преподавателей пользуются 28% всех школьников, среди старшеклассников еще больше - 43-65%. В основном дополнительно занимаются по трем предметам: английскому языку, математике и русскому языку. Репетиторство стоит недешево, особенно в Москве, где оно обходится в среднем 1-1,5 тыс. руб. за занятие в зависимости от сложности учебного предмета [5].

Общее «рабочее время» ребенка в начальной школе, по оценке экспертов Общественного народного фронта, составляет 47 ч в неделю. В эти часы входит время не только уроков и домашних заданий, но и занятий в кружках и секциях. По санитарным нормам у первоклассников может быть не больше 4 ч в день плюс день в виде исключения за счет еще одного урока физкультуры, для 2–4-х классов – соответственно 5 и 1 ч, для 5–6-х классов – шесть уроков в день, для

7–11-х классов – семь уроков. Эти нормы соблюдаются не везде и не всегда. Такая большая нагрузка является следствием насыщения учебной программы предметами, которые очень востребованы современным производством [6]. Поэтому Общественный народный фронт предложил разработать новую норму учебной нагрузки для школьников [7].

Овладение знаниями в школе, средних и высших учебных заведениях требует огромного умственного труда. Кажется парадоксальным, но умственный труд — наиболее тяжелый. Сошлемся на мнение профессионалов этого вида труда — писателей. «Мы знали с детства, что такое труд, — писал один из авторов «Золотого теленка» и «Двенадцати стульев» Е. Петров, — но никогда не представляли себе, как трудно писать роман. Если бы я не боялся показаться банальным, я сказал бы, что мы писали кровью». Л. Толстой выразился проще: «Писать не могу — пойду косить» [8].

Актуален провокационный вопрос: если тема статьи собственность в виде рабочей силы, то причем здесь вопрос об учебной нагрузке? На наш взгляд, объем, качество и область знаний, которыми располагает работник, а также школьный, студенческий и родительский труд, подкрепленный существенными для бюджета семьи финансовыми затратами, в совокупности определяют главный трудовой актив, способный производить прибавочную стоимость. Разумно и заслуженно, что работники ждут за произведенные затраты соответствующей отдачи в виде заработной платы. Впрочем, по результатам исследования экспертов НИУ Высшей школы экономики, только 6% работающего населения России осознанно инвестируют имеющиеся средства в свое развитие [9].

# АРЕНДА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Головную боль у владельца своей способности к труду вызывает перевод ее в активное использование: чтобы она работала и приносила доход. Для этого предстоит найти ей применение – работу для себя. И не просто работу по специальности, а еще лучше по душе.

Для этого человек как собственник способности трудиться выходит на рынок труда. На нем способность к труду предстает в виде рабочей силы, потребительная стоимость которой интересует товаропроизводителя. Как мы раньше выяснили, рабочая сила не продается. Возникает вопрос: на каких условиях товаропроизводи-

тель получает право распоряжаться и использовать рабочую силу? Учитывая временный характер данного права товаропроизводителя, это может быть аренда. К. Маркс, рассматривая проблему земельной ренты, употребил такую форму для обозначения передачи во временное распоряжение и использование земли [10]. Более развернутое определение дается в специальной литературе. В справочнике-словаре, подготовленном группой ученых-трудовиков под редакцией 3. Богатыренко, аренда трактуется как договор о предоставлении в срочное и возмездное хозяйственное пользование на определенных условиях средств производства, орудий труда, земли, различных видов имущества. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 07.04.1989 установлено, что основным документом, регламентирующим отношения арендодателя с арендатором, является договор аренды, заключаемый на началах добровольности и полного равноправия сторон. В соответствии с ним обязанность арендатора заключается в том, чтобы поддерживать имущество в исправном состоянии и возвращать его в том состоянии, в котором он его получил. Имущество, переданное в аренду, остается в собственности арендодателя [11]. Похожее определение аренды дается в более поздних изданиях<sup>10</sup>. В приведенных определениях нетрудно заметить отсутствие упоминания возможности найма работника на условиях аренды его способности выполнять работу, что, вероятно, может быть отражением господствующего мнения о куплепродаже рабочей силы. Тем не менее, на наш взгляд, изложенные принципы аренды имущества вполне пригодны для аренды рабочей силы.

Основанием законности взимания владельцем земли с арендатора ренты К. Маркс считал разрешение хозяина капитала применять его в области производства. При этом он может представлять собой пахотную землю, строительный участок, рудник, рыбное угодье, лес и т.д. [12]. Возникает вопрос: почему работник за разрешение распоряжаться и использовать свой капитал в виде рабочей силы не может получать плату с арендатора – товаропроизводителя? С позиции капитала ответ понятен, с экономической – нет. Экономически рабочая сила, как капитал, ничем не отличается от капитала

 $<sup>^{10}</sup>$  Новый экономический словарь. – М.: Институт новой экономики, 2014. – с. 37

в виде земли. Поэтому постепенно созревает понимание законности и необходимости гарантированной оплаты товаропроизводителем арендованной рабочей силы, независимо от результатов ее использования, так как их достижение - обязанность товаропроизводителя. Причем, анализируя использование земли в качестве строительного участка, К. Маркс отмечал, что по истечении срока сдачи земли в аренду возведенные в арендный период строения достаются земельному собственнику безвозмездно [13]. Применительно к трудовому потенциалу работника это означает, что повышение квалификации и получение второй профессии за счет товаропроизводителя достаются собственнику рабочей силы безвозмездно.

Переход на рыночные отношения с предоставлением широких полномочий их субъектам ведет к повышению самостоятельности и как следствие к автономности товаропроизводителей и наемных работников в выработке решений по вопросам труда. Чтобы достичь согласованности решений разных субъектов, они должны быть документарно оформлены. Более того, закрепленное юридически трудовое соглашение служит гарантией соблюдения определенных «на берегу» условий работы и ее оплаты. По оценке Росстата, в последние годы примерно четверть заработной платы стабильно выплачивается в «конвертах», т.е. в формах, не облагаемых налогами<sup>11</sup>. Однако отсутствие юридического оформления договорных отношений выводит наемных работников из правового поля. Учитывая ведущую роль товаропроизводителя в трудовых отношениях по сравнению с возможностями наемных работников, вывод из правового поля оставляет их без защиты законов от произвола товаропроизводителя, льгот и преимуществ, положенных трудящимся. Бороться за них без юридической основы – почти бесперспективно, так как в этом случае наемный работник может полагаться только на добрую волю товаропроизводителя.

Заключение трудового договора – это решение не только вопросов оплаты труда. Объем обязанностей, режим и условия их выполнения, безопасность и охрана труда, социальный пакет – все это должно быть содержанием трудового договора и задачами товаропроизводителя.

Таким образом, по существу, на практике

наем на работу является арендой способностей человека выполнять работу по производству определенной продукции, реализация которой принесет товаропроизводителю прибавочную стоимость. Способность работать арендуется на время со строго предопределенным сроком окончания аренды или без такового. В интересах товаропроизводителя, как арендатора, создать самые благоприятные условия для всемерного использования арендованной рабочей силы.

# ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ СОБСТВЕННИКОВ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Достаточно полно юридически оформить указанные вопросы наемным работникам трудно. Тем более у товаропроизводителя нет желания оказывать содействие и по возможности он этому препятствует ради «свободы рук». Кроме того, идет обычный процесс: законодательные нормы расширяются и усложняются. Полнота их знания, овладение методами прикладного применения и способами преодоления конкурентного сопротивления со стороны товаропроизводителя постепенно обособляют этот вид трудовой деятельности, требуют свободного времени. Становится ясно, что попутно заниматься юридическими вопросами непродуктивно.

Чтобы защищать интересы наемных работников, необходимо хорошо знать законы и практику их применения, а также судопроизводство по трудовым вопросам. На помощь наемным работникам могли бы прийти их профессиональные союзы. В России существует два типа профсоюзов: наследники советских союзов и вновь созданные. Крупнейшее объединение Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) образовалось на базе советского монополиста - Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов (ВЦСПС). В состав ФНПР входит 122 отраслевых профсоюза, объединяющих более 20 млн членов [14]. Аппарат профсоюзов располагает кадрами необходимых специалистов, прежде всего знающих нюансы трудовых отношений и особенности производства. Но профсоюзы в основном заняты социальными вопросами и благотворительностью: путевками, подарками, билетами на концерты, проведением различных праздников и чествований. Такому направлению деятельности способствует порядок формирования средств на содержание профсоюзного аппара-

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Труд и занятость населения в России. 2017: Стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – С. 213.

та за счет отчислений процента от заработной платы и поступления арендной платы за имущество, доставшееся профсоюзам от советской власти. Понятно, что действующий порядок финансирования порождает у профсоюзов благостное настроение, а для того чтобы защищать интересы рабочего класса, надо быть готовым бороться, уметь преодолевать сопротивление и трудности, иметь силы находить выход из тупиковых ситуаций в трудовых конфликтах. В спорах нужно быть способным понять позицию другой стороны, определить ее возможности принятия компромиссных решений и не допустить слабины в отстаивании своей позиции.

Радикальное изменение отношения профсоюзов к делу защиты интересов наемных работников перед товаропроизводителем могут обеспечить конкретные обязательства профсоюзов перед наемными работниками, оформленные в индивидуальные контракты. Они, повидимому, должны включать обязательства по уровню заработной платы, режиму труда и его условиям. Конечно, за выполнение этих обязательств работник должен платить профсоюзам больше: размер платы, видимо, может быть индивидуальным - в зависимости от конкретных объема обязательств и трудностей их выполнения, во всяком случае, не нынешний 1% от заработной платы. Фактическая выплата должна определяться степенью выполнения профсоюзами взятых обязательств.

Многолетняя история капитализма не дает оснований для оптимистического прогноза благоприятных условий внедрения индивидуальных контрактов и возмездности их выполнения. Следует признать, что ни наемные работники, ни профсоюзы к такой возмездности во взаимоотношениях в настоящее время не готовы, каждой стороне придется пройти свой путь к новой форме сотрудничества, обеим сторонам придется преодолеть психологический слом привычного наработанного годами алгоритма поведения по отношении друг к другу.

Изменить профсоюзам придется и договорные отношения с товаропроизводителями. Коллективные договоры носят слишком общий характер. Возмездность отношений с наемными работниками требует установления материальной ответственности товаропроизводителей за невыполнение ими договорных обязательств. В их сферу должны будут войти требования об обязательности наличия трудовых договоров товаропроизводителя со всеми работниками,

с которыми профсоюзы заключили индивидуальные контракты, а также соблюдения законодательства по увольнению работников. При отказе товаропроизводителя платить профсоюзам придется обращаться в суд с иском. Помимо этого профсоюзам придется использовать судебную систему для обеспечения своевременной выплаты начисленной заработной платы. Следует полагать, что товаропроизводители, в свою очередь, не упустят возможность призвать к материальной ответственности профсоюзы при наличии вины наемных работников. Это приведет к тому, что в контрактах между наемными работниками и профсоюзами должны будут предусматриваться обязательства работников по строгому выполнению ими производственных заданий, соблюдению режима работы, трудовой и производственной дисциплины, с материальной ответственностью за несоблюдение обязательств.

Не следует поддаваться иллюзии, что новые трудовые отношения сразу придут «в народ», будут встречены с восторгом. Профсоюзам привычна работа с массой трудового коллектива, и они слабо владеют навыками сотрудничества с отдельными работниками, учета их индивидуальных потребностей.

В качестве примера для профсоюзов того, как работать с конкретными работниками, продвигать их интересы в трудовых договорах и защищать от нападок товаропроизводителей, может быть использован успешный практический опыт агентов профессиональных футболистов и хоккеистов. О ценности их роли можно судить по размерам комиссионных. Так, агент 34-летнего Криштиана Роналдо за его продажу итальянскому футбольному клубу «Ювентус» получил 5 млн евро. Это примерно 1,5% от суммы сделки. В России агенты нередко получают до 100% стоимости игрока, интересы которого они представляют [15].

Видимо, сначала наиболее перспективен путь внедрения агентов для отдельных высококвалифицированных специалистов. Они знают свои потребности, могут четко их сформулировать, имеют сбережения, чтобы дождаться реализации своих пожеланий, да и на рынке труда почти всегда ощущается их дефицит, поэтому наблюдается неудовлетворенный спрос на них. У таких специалистов появляется возможность если не диктовать товаропроизводителям свои условия, то во всяком случае твердо отстаивать их.

Перенимая опыт агентов, профсоюзы на основе заключения с конкретными работниками соглашений о представительстве их интересов при заключении трудовых договоров с товаропроизводителями получат доступ к решению вопросов по управлению производством на предприятиях, смогут выходить в суды с исками от имени работников по защите нарушенных их прав. Профсоюзы смогут получать с наемных работников плату за выполнение обязательств по соглашениям. Если профсоюзы будут медлить, то вполне возможно опережающее создание агентств для некоторых категорий работников, например, автодиспетчеров, летчиков, программистов ИТ, штучных ресторанных поваров.

Начиная с 1998 г. в России стала развиваться новая технология найма рабочей силы - аутсорсинг, временное привлечение работников на определенных условиях через кадровые агентства. Аутсорсинг может стать мерой по решению проблемы с непостоянной или неустойчивой занятостью. Безработные или ожидающие увольнения нанимаются в штат кадрового агентства по трудовому договору. Затем агентство предоставляет их в распоряжение предприятию-заказчику. На нем используется труд работников и за выполненную ими работу плата поступает агентству. Оно, в свою очередь, из полученных средств выплачивает заработную плату работникам, а также предоставляет установленные законодательством РФ льготы и гарантии [16]. По содержанию своей работы агентства аутсорсинга вполне готовы и, если они захотят, могут взять на себя посреднические услуги или даже обязанности по защите интересов трудящихся.

Итак, рассмотрение вопроса привело к однозначному выводу: у наемных работников нет достаточной информации, чтобы самим защищать свои интересы по использованию личной собственности – способности к труду. Помощь может прийти со стороны профсоюзов (при наличии желания) либо от юристов, работающих подобно агентам от спорта.

# ПЛАТА ЗА АРЕНДУ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

За аренду способности человека выполнять определенную работу ее собственник – наемный работник должен получать плату. Ее основание, порядок и источник выплаты, размеры и их дифференциация подробно проанализированы К. Марксом на примере сдачи земли

ее собственником в аренду для производства сельскохозяйственной продукции, под строительство, добычу полезных ископаемых и т.п. [17].

К. Маркс определил, что собственник земли вправе взимать плату за разрешение применять землю – свой капитал для производства продукции. Она уплачивается за все время, на которое по договору земля сдана арендатору, и независимо от результатов эффективности ее использования. Благодаря принятым мерам земля с повышенным в ходе аренды плодородием после окончания срока аренды безвозмездно возвращается собственнику. Размер земельной ренты зависит от плодородия земельного участка.

Изложенные принципы, касающиеся земельной ренты, вполне, по нашему мнению, могут быть применены при решении вопросов платы за аренду рабочей силы. Главное отличие заключается в неотъемлемости объекта от субъекта, что вносит определенные отличия платы за рабочую силу от земельной ренты. Арендная плата входит в состав оплаты труда, в связи с чем она принимает форму оплаты результатов труда. Арендная плата, как расходы на оплату труда, включается в затраты на производство $^{12}$ . Это более надежный источник выплаты, чем прибыль, на которую указывал К. Маркс, так как он считал, что земельная рента должна выплачиваться за счет прибавочной стоимости, полученной от использования арендованной земли. Но она может быть получена, а может и не быть получена по причинам, не зависящим от арендодателя. Получается, что арендная плата ставится в зависимость от результатов производства, но это неверно. Отнесение расходов по уплате арендной платы на затраты увеличивает себестоимость продукции и уменьшает, в конечном счете, прибавочную стоимость.

Непрост вопрос о размере арендной платы. Со стороны работника плата должна быть достаточной, чтобы, если не полностью, то хотя бы в значительной мере возмещались текущие затраты по жизнеобеспечению. Усложняет вопрос то, что возмещение должно происходить не одномоментно, а в течение периода работы у товаропроизводителя. Однако с его стороны максимальный размер платы ограничивается предельной величиной затрат по изготовлению

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Налоговый кодекс Российской Федерации. Комментарий к последним изменениям. – М.: АБАК, 2013. – Ст. 264, п. 210. – С. 529.

продукции, при которых ее реализация приносит дополнительную стоимость.

Для экономистов небезынтересен вопрос о сроке выплаты арендной платы. На практике в случае недлительной аренды имущества и небольшой величины платы она выплачивается сразу и вся сумма. В большинстве случаев оплата аренды осуществляется помесячно или поквартально, т.е. по истечении платежного периода. Такой же подход, по нашему мнению, применим и для расчета за аренду рабочей силы, тем более он совпадает с платежным периодом по заработной плате. Следовательно, плата за аренду будет производиться не до начала временного использования рабочей силы, а после, частями, если время аренды выходит за пределы платежного периода.

Выделение платы за аренду рабочей силы необходимо с одной целью: обеспечить ее выплату независимо от фактических результатов труда и финансового состояния коммерческой структуры, поскольку обязанность эффективно использовать арендованную рабочую силу лежит на товаропроизводителе. В таком же порядке арендная плата должна выплачиваться и за время, когда был простой из-за отсутствия материалов и деталей, перебоев энергии, неисправности оборудования и т.п., т.е по причинам, устранение которых входит в обязанности товаропроизводителя.

Признание базовых жизненных потребностей по логике требует гарантийного их удовлетворения, желательно без дополнительных условий и обязательств. Отсюда рождается идея базового дохода. Идея сама по себе не нова, ее история насчитывает не одно столетие. Цель – побороть бедность. Благородная идея, но ее осуществление также упиралось в отсутствие необходимых средств. Добыть их можно трудом, главным образом, других людей. Возникло противоречие: деньги добываются трудом одних, а расходуются для других без всяких условий и обязательств.

Попытки реализовать эту идею проанализировал экономический обозреватель «Московского комсомольца» Н. Вардуль [18].

В 2018 г. в Швейцарии провели следующий референдум. Гражданам страны предложили выразить отношение к тому, чтобы государство регулярно платило каждому гражданину определенную сумму, без условий и обязательств, всем, бедным и богатым, работающим и безработным. Цель безусловного базового дохода

– появление нового образа жизни: людям не надо думать о сведении расходов с доходами, они смогут заниматься тем, что им хочется. Однако идею не поддержали жители всех 23 кантонов. По мнению Н. Вардуля, причина не в приверженности швейцарцев к производительному труду, а в опасности возникновения массированного притока мигрантов за халявной государственной социальной помощью.

В Финляндии в течение года провели эксперимент по выплате базового дохода. В нем участвовало 2 тыс. выбранных безработных и малоимущих в возрасте 25–58 лет. Цель – узнать, приведет ли базовый гарантированный доход, удовлетворяющий базовую жизненную потребность (поиск средств для жизни), к социальной активности и прежде всего к поиску работы. Вывод: участники эксперимента чувствовали себя счастливее и испытывали меньше стресса, но работать больше не стали.

Тем менее, по оценке Н. Вардуля, практически в каждой европейской стране есть проекты по введению безусловного базового дохода и политические силы, стремящиеся к их реализации.

По нашему мнению, мечтания о базовом доходе близки к идее введения платы за аренду рабочей силы. Главные отличия: арендная плата выплачивается только работающим, а не всем гражданам страны; ее размер определяется не бедственным положением людей, а производительной силой, способностью к труду.

Если говорить о реализации идеи, то необходимо определить величину затрат на оплату аренды и найти источник покрытия затрат. Анализ экономической обстановки раскрывает интересную картину. Оказывается, что важное значение имеют особенности сферы применения арендной платы. В настоящее время самым крупным нанимателем рабочей силы является государство. В организации заработной платы государственных служащих господствует повременная система. При провалах в работе служащие лишаются премий, понижаются в должности, переводятся на другую работу, наконец, их увольняют, но оклад за отработанное время выплачивается. Как же так – результаты труда отрицательные, а заработная плата в размере оклада работником получена? Следует полагать, что в это время определенная работа была все-таки сделана. Немаловажную роль также играет относительно небольшая доля оклада в заработной плате чиновника - 35-50% (остальное выплачивается в виде премий, доплат, надбавок, компенсаций). Поэтому можно утверждать о наличии в действующей системе оплаты элемента арендной платы и, следовательно, дополнительных денег не потребуется.

Примерно аналогичное положение сложилось со специалистами и руководящими работниками коммерческих структур, которым устанавливаются оклады, и рабочими, труд которых оплачивается повременно. Размеры их окладов и тарифных ставок определяются исходя из потребительной стоимости способности работать. Установленные оклады и тарифные ставки выплачиваются исходя из продолжительности отработанного времени и с учетом выполнения в целом обязанностей и поручений, а также финансового состояния коммерческой структуры. Таким образом, дополнительных средств не потребуется.

Сложней проблема с введением арендной платы для рабочих-сдельщиков. У них, если нет результата работы, нет оплаты. Но в России установлен минимальный размер оплаты труда (МРОТ), ниже которого не может быть заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Очевидно, такой порядок выплаты МРОТ вполне заменяет арендную плату только для неквалифицированных рабочих. Квалифицированным рабочим экономически требуется более высокий уровень минимальной оплаты. Такое требование диктуется более высоким прожиточным минимумом этой категории работников. Введение арендной платы для указанных рабочих безусловно вызовет дополнительные затраты и, конечно, за счет коммерческих структур. Но эти затраты должны быть невелики, поскольку потребность в них возникает только в случаях, когда заработок рабочих будет меньше величины арендной платы, и вероятность этих случаев незначительна.

Провокационный вопрос: зачем вводить арендную плату, если речь идет, по сути дела, об относительно небольшой численности работников (рабочих-сдельщиков)?

Твердая уверенность специалистов и рабочих в гарантированности будущей специальной платы за свой трудовой потенциал обеспечивается ее выплатой независимо от результатов труда, итогов хозяйственной деятельности и финансового состояния коммерческой структуры. Придание арендной плате статуса зара-

ботной платы означает обязанность ее выплаты даже в случае банкротства коммерческой структуры. Эта гарантированность имеет для человека огромное стимулирующее значение. Она подкрепляется осознанием: чем больше трудовой потенциал – тем выше размер арендной платы. Стимулирующее значение арендной платы активизирует заинтересованность в повышении производительной силы способности к труду.

### ПОСЛЕДСТВИЯ АРЕНДНОЙ ПЛАТЫ

Среди научных работников распространено мнение, что их выводы по результатам проведенных исследований обязательно встретят всеобщее одобрение и вносимые предложения будут беспрепятственно реализовываться. В жизни часто все наоборот. Даже самые передовые идеи имеют оппонентов и пробивают себе путь через многочисленные препятствия. Поэтому рассмотрим последствия признания нового вида личной собственности.

В первую очередь люди получат во многом более надежный источник поддержания способности к труду в рабочем состоянии и дальнейшего ее развития. Более высокий уровень потребительной стоимости рабочей силы повысит шансы работника получать и больший доход за сдачу рабочей силы в аренду, перед ним расширятся возможности рынка труда по выбору нового места работы, профессии, специальности. Сам собой доход «не свалится на работника» – за него надо будет бороться. Поэтому, очевидно, осознанием факта собственности на способность к труду овладеют прежде всего высококвалифицированные специалисты и им есть за что бороться.

По-другому новую собственность наемных работников должны воспринять товаропроизводители. Конечно, для них это может обернуться дополнительными затратами и, естественно, уменьшением прибавочной стоимости. Подчеркнем слово может, поскольку они понесут потери в случае неэффективного использования арендованной рабочей силы, т.е. ненадлежащего выполнения своей святой обязанности: раз нанял - используй. Рассчитывать на добродетель товаропроизводителей не приходится. Их заставит платить за аренду рабочей силы обстановка на рынке труда, когда с развитием научно-технического прогресса и в частности с ускоряющимися темпами технологической революции обострится дефицит отдельных профессий и особенно высококвалифицированных специалистов. Арендная плата должна помочь товаропроизводителям преодолеть дефицит кадров и закрепить нужных из них на производстве.

В аренде способности к труду скрыта одна очень важная особенность. Сейчас согласно Трудовому кодексу РФ наемный работник может по собственному желанию в любое время расторгнуть трудовой договор с работодателем. Не ставя под сомнение это законное право работника, при аренде его способности к труду он добровольно берет на себя обязательство эту способность предоставить на определенный срок. У него остается право сменить работодателя, но за досрочное расторжение договора работнику придется заплатить неустойку. Для работодателя это будет дополнительная мера по закреплению необходимых специалистов и сокращению текучести кадров.

Научно-технический прогресс неуклонно заставляет работодателей все больше доверять наемным работникам управлять средствами производства со все увеличивающей стоимостью. В этих условиях материальные потери от ошибок и нерадивости невосполнимы за счет личного имущества виновных. Поэтому значение надежности работы сотрудников, их строгое исполнение обязанностей, высокая ответственность за порученное дело, и, наконец, способность добровольно пойти на определенный риск в нештатной ситуации выходят на первый план в оценке качества труда наемных работников. Тем более эти качества трудно об-

наружить при приеме на работу, они проявляется чаще в ходе работы.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, подытожим изложенное. Если признаем исключительную важность кадров в условиях технологической революции, то необходимо стимулировать рост качества способности к труду. Стимулировать эффективно лучше отдельно, специальной выплатой. Эта выплата должна быть надежной, чтобы у человека была твердая уверенность в ее будущем.

Анализ показал, что для большинства работников, которым нужно при найме на работу ввести специальную плату за аренду их способности к труду, это можно осуществить в пределах выплачиваемой им заработной платы.

Товаропроизводители, испытывающие дефицит в квалифицированных кадрах, в специальной плате за аренду рабочей силы могут найти инструмент привлечения или закрепления необходимых специалистов, а отсутствие потребности в дополнительных расходах заинтересует их в применении этой платы.

Одна из задач исследования – определить и в наиболее доходчивой форме донести до сознания наемных работников понимание, что их способность к труду – такая же личная собственность как, например, квартира, дача, автомашина. Если другие виды личной собственности в основном требуют только расходов, то способность к труду в виде рабочей силы на рынке труда может приносить существенный доход.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- 1. Кретов С.И. Политическая экономия будущего. М.: Добротворение, 2016; (IV): 62, 67, 70.
- 2. Счастливы неимущие (Евангелие от Марфея). Судебный процесс Березовский Абрамович. Лондон, 2011/2012. М.: Издательский дом «Аргументы и факты», 2017: 27, 33, 34.
- 3. См. например, Атабиев А.Х. Государственная собственность: механизм обеспечения эффективного использования: автореф. дис. доктора экономических наук. М.: НИИ труда, 2005. 57 с.; Курбанов А.К. Развитие отношений собственности в условиях перехода к рыночной экономике: автореф. дис. доктора экономических наук. М.: НИИ труда, 2006. 41 с.; Кретов С.И. Политическая экономия будущего. М.: Добротворение, 2016; (VI): 18-93; (IX): 35-52.
- 4. Российская газета, 9.04.2019; 77.
- 5. Комсомольская правда, 19.03.2019.
- 6. Комсомольская правда, 25.03.2019.
- 7. Российская газета, 9.04.2019; 77.
- 8. Weekend, приложение к Коммерсанту, 6.03.2019;(14, 17).
- 9. Коммерсант, 27.08.2018;153.
- 10. Маркс К. Капитал. Т.3; (613, 675).

- 11. Труд и заработная плата в СССР. М.: Экономика, 1983: 9-10.
- 12. Маркс К. Капитал. Т. 3; 673.
- 13. Маркс К. Капитал. Т. 3; 676.
- 14. Комсомольская правда, 11.12.2018.
- 15. Комсомольская правда, 9-16.08.2018.
- 16. Анисимова Н. Механизм использования аутсорсинговых отношений в управлении занятостью: автореф. дис. кандидата экономических наук. М.: НИИ труда, 2013; 12.
- 17. Маркс К. Капитал. Т. 3: 669-705, 840-849.
- 18. Экономический вторник, приложение к «Московскому комсомольцу», 9.04.2019;(13).

#### REFERENCES

- 1. Kretov S.I. Political economy of the future. M.: Dobrotvorenie, 2016. 2016; (IV): 62, 67, 70.
- 2. Blessed are the poor (Gospel of Matthew). The trial Berezovsky Abramovich. London 2011/2012. M.: Publishing house "Arguments and Facts", 2017. p. 27, 33, 34.
- 3. Atabiev A.Kh. State property: a mechanism to ensure effective use: author. dis. for a degree of Dr. Sci.(Econ.)- M.: Research Institute of Labor, 2005. P. 57; Kurbanov A.K. Development of property relations in the transition to a market economy: author. dis. for a degree of Dr. Sci.(Econ.) M.: Research Institute of Labor, 2006. P. 41; Kretov S.I. Political economy of the future. M.: Dobrotvorenie, 2016. (VI): 18-93; (Ix): 35-52.
- 4. Rossiyskaya gazeta, 09.04.2019, No. 77.
- 5. Komsomolskaya Pravda, 19.03.2019.
- 6. Komsomolskaya Pravda, 25.03.2019.
- 7. Rossiyskaya Gazeta, 09.04.2019, No. 77.
- 8. Weekend, annex to the Kommersant, 06.03.2019, p.14, 17.
- 9. Kommersant, 27.08.2018, No. 153.
- 10. Marx K. Capital. Vol.3. P. 613, 675.
- 11. Labor and wages in the USSR. M.: Economy, 1983. P. 9-10.
- 12. Marx K. Capital. Vol.3. P. 673.
- 13. Marx K. Capital. Vol. 3. P. 676.
- 14. Komsomolskaya Pravda, 11.12.2018.
- 15. Komsomolskava Pravda, 9-16.08.2018.
- 16. Anisimova, N. Mechanism of outsourcing relationships in employment management: author. dis. for a degree of Cand. Sci. (Econ.)- Moscow: Research Institute of Labor, 2013. P. 12.
- 17. Marx K. Capital. Vol. 3. P. 669-705, 840-849.
- 18. Economic Tuesday, annex to the "Moskovsky Komsomolets", 09.04.2019, No. 13.

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Валентин Дмитриевич Ракоти,** доктор экономических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия.

E-mail: rakoti34@yandex.ru

### ABOUT THE AUTHOR

**Valentin D. Rakoti,** Dr. Sci. (Economics), Professor, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia.

E-mail: rakoti34@yandex.ru

Статья поступила 03.12.2018; принята к публикации 08.08.2019. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 03.12.2018; accepted for publication on 08.08.2019.

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

#### ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-76-85

УДК 331.45

### ЧТО ТАКОЕ НАУКА О БЕЗОПАСНОСТИ?

### Е.А. Кузнецова

Центр исследований охраны труда и здоровья ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия https://orcid.org/0000-0001-5654-4291

### *RNJATOHHA*

Актуальность исследования обусловлена возрастающим интересом со стороны государства и работодателей к аспектам обеспечения безопасности, к методологии и методам оценки рисков. Интерес связан с реформированием подходов к управлению охраной труда на государственном уровне, переходом от соблюдения жестких установленных государством требований к гибкой системе, «настроенной» на особенности конкретного предприятия, конкретного производства. Роль научного сообщества в поддержке этих процессов переоценить невозможно.

Для Российской Федерации словосочетание «наука о безопасности» практически неизвестно, тогда как в мировой практике теоретические основы научной дисциплины, называемой «наука о безопасности», широко обсуждаются на страницах известных периодических журналов. В статье рассмотрены подходы к определению безопасности, направления развития науки о безопасности, а также динамика трансформации объектов ее исследования.

На основе проведенного исследования сделан вывод о том, что, несмотря на многообразие трактовки, суть понятия безопасности связана прежде всего с вопросами управления рисками, а объект исследования изменяется в зависимости от развития экономики или по результатам значимых событий (таких как крупные аварии и катастрофы).

Ключевые слова: безопасность, профессиональные риски, наука, объект исследования.

**Для цитирования**: Е.А. Кузнецова. Что такое наука о безопасности? *Социально-трудовые исследования*. 2019;36(3):76-85. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-76-85.

ORIGINAL PAPER

### WHAT IS SECURITY SCIENCE?

### E.A. Kuznetsova

Center for Occupational Safety and Health Research, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia https://orcid.org/0000-0001-5654-4291

### **ABSTRACT**

The relevance of the study is due to increasing interest of government authorities and employers to safety, to methodology and methods of risk assessment. The interest relates to reforming the approaches to managing occupational safety and health at the national level, moving from strict government requirements to a flexible system, "tuned" to a certain enterprise, a specific production. The role of the scientific community in supporting these processes cannot be overestimated.

The term "safety science" is basically unknown in the Russian Federation. However, international scientific theoretical foundations of safety science are widely discussed in well-known journals. The article discusses approaches to defining safety, development directions of safety science, as well as transformation dynamics of the research objects.

Based on the study, it was concluded that despite diverse interpretations, the idea of the concept is first of all related to risk management issues, and the research object varies depending on the development of the economy or on the results of significant events (such as major accidents).

**Keywords**: safety, occupational risks, science, object of study.

For citation: E. A. Kuznetsova. What is security science? Social and labor research. 2019;36(3):76-85. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-76-85.

### **ВВЕДЕНИЕ**

В настоящее время на государственном уровне осуществляется широкомасштабное реформирование подходов к управлению безопасностью и укреплению здоровья работающего населения. Основная задача научных исследований - оказание содействия этому процессу за счет теоретического обоснования предлагаемых к внедрению методов, анализ зарубежного опыта и предложений по его адаптации с целью внедрения в практику отечественных предприятий. Однако следует признать, что в Российской Федерации наука о безопасности как таковая практически отсутствует, не будучи признанной в качестве равноправной научной дисциплины. Изучение публикаций российских исследователей в этой области подтверждают данное утверждение.

Единственное упоминание науки о безопасности встречается в геокультурной энциклопедии, изданной в 2009 г. и сформированной после одного из крупнейших за последнее десятилетие мирового экономического кризиса 2008 г.: «Наука безопасности - формирующаяся система знаний о сущности и социальном характере безопасности, задачах и путях формирования безопасной жизнедеятельности человека, общества и государства». Конституирование науки безопасности как самостоятельной отрасли знаний было положено на 1-м Международном конгрессе «Наука безопасности» (сентябрь 1990, г. Кельн, Германия), по итогам которого был издан двухтомный сборник материалов. Конгресс подверг научному анализу систему «человек-машина-окружающая среда», исследовал взаимодействие этих трех элементов под углом зрения природы возникающих рисков и возможности их минимизации. Наука безопасности нацелена на создание равновесного функционирования социоприродной системы и призвана понизить степень риска человеческой деятельности до приемлемого минимального значения. Она имеет междисциплинарный характер. Ее нравственные основы лежат в философии и этике, эмпирический материал она черпает из медицины, психологии, социологии и других естественных и инженерных наук - от сейсмологии до эргономики. Ее выводы учитываются всеми общественными науками и воплощаются в социальной жизни через законы и правила $^{1}$ .

Мировое сообщество исследователей и практиков в этой области гораздо более активно об-

суждает различные вопросы, связанные с наукой о безопасности. В 2014 г. один из ведущих международных журналов, публикующих результаты исследований в области безопасности, Safety Science, посвятил отдельный выпуск обсуждению того, имеет ли право на жизнь наука о безопасности как отдельная дисциплина. Выпуск состоял из 11 статей, авторы которых рассматривали вопросы, связанные с определением областей исследования безопасности, определения безопасности, а также проблем, с которыми сталкиваются исследователи.

В настоящей статье будет проведен обзор публикаций этого специального выпуска, а также других зарубежных публикаций.

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ

На протяжении веков отправной точкой для исследования безопасности было возникновение, потенциальное или фактическое, какого-либо неблагоприятного события, независимо от того, было оно отнесено к категории риска, опасности, инцидента или аварии.

Безопасность часто (фактически почти всегда) определяется как состояние, при котором отсутствуют негативные события (травмы, несчастные случаи, происшествия, аварии), или как состояние, при котором количество таких происшествий находится на приемлемо низком уровне. Следует отметить, что в международной практике и теории нет четких критериев и показателей приемлемости. Каждый работодатель самостоятельно определяет приемлемости (или допустимость) исходя из особенностей своей деятельности и основываясь на результатах оценки риска. Из этого можно сделать вывод о том, что безопасность характеризуется отсутствием аварий и инцидентов.

Такие определения безопасности, однако, являются косвенными, поскольку безопасность определяется тем, что происходит, когда она отсутствует. Одним из следствий этого является то, что управление безопасностью опирается на измерения, которые относятся к отсутствию безопасности, а не к ее наличию. Поскольку внимание сосредоточено на вещах, которые «идут не так», то оценивается и измеряется отсутствие безопасности. В случае ее присутствия измерять фактически нечего.

Акцент на отсутствии безопасности является теоретически и научно обоснованным и имеет практический смысл. Во-первых, прежде всего потому что такие ситуации могут привести к непреднамеренным и нежелательным событиям и ущер-

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Кузнецов В.Н. Геокультурная энциклопедия-2009: Культура развития через культуру безопасности. М.: Книга и бизнес, 2009. 699 с.

бу в виде гибели людей и имущества, нарушения или неэффективной работы и т.д. Во-вторых, потому что такие ситуации обычно происходят неожиданно и, таким образом, являются постоянным напоминанием о том, насколько тяжело создавать и поддерживать упорядоченную и предсказуемую рабочую среду.

Механизация и индустриализация не сильно повлияли на ситуацию с травматизмом, но изменили его причины и увеличили серьезность ущерба. Ряд авторов [1] охарактеризовали произошедшие эволюционные изменения как эпоху технологий, в которой проблемы безопасности были сосредоточены на защите оборудования, предотвращении взрывов и разрушения конструкций. В центре внимания были риски, связанные с пассивными технологиями и конструкциями, такими как здания, мосты и корабли [2]. Отношение к технологии как основному и в большинстве случаев единственному источнику как проблем, так и решений в области безопасности, просуществовало до 1979 г., когда авария на АЭС «Три мили» (TMI) в США продемонстрировала, что технологических мер защиты было недостаточно. Авария ТМІ вынудила специалистов по безопасности начать учитывать роль человеческого фактора и человеческих ошибок и сбоев в работе в качестве потенциальных рисков, сначала в процессе эксплуатации, а затем и при проектировании, строительстве, и техническом обслуживании [3]. В 1986 г., 7 лет спустя, потеря космического челнока «Челленджер» и авария в Чернобыле привели к необходимости рассматривать еще и организационные недостатки [2] и культуру безопасности [4].

История безопасности содержит несколько таких этапов, когда сообщество экспертов в области безопасности столкнулось лицом к лицу с авариями, которые не могли быть внятно объяснены при помощи существующей концептуальной основы. В каждом случае новые типы аварий были расследованы и описаны путем добавления новых причин (например, усталость металла, «человеческая ошибка», нарушения, организационные неудачи и культура безопасности) в ранее существовавший «каталог». Общий подход к управлению безопасностью всегда заключался в том, чтобы найти причину или набор причин как для объяснения того, что произошло, так и для разработки предложений по соответствующим корректирующим действиям.

Такое мышление соответствует концепции причинности, которую можно сформулировать следующим образом: (1) неблагоприятные по-

следствия (несчастные случаи, инциденты и т. д.) происходят, когда что-то идет не так; (2) поэтому неблагоприятные последствия имеют причины, которые можно найти, и (3) выявление и, предпочтительно, устранение причин повышают безопасность путем предотвращения будущих несчастных случаев [5]. Эксперты на протяжении десятков лет настолько привыкли объяснять происшествия в терминах причинно-следственных связей, простых или комплексных, что перестали задумываться об этом.

Приведем примеры современного определения понятия «безопасность»: отсутствие опасности, риска или травмы [6]; отсутствие причинения вреда, травмы или ущерба [7].

Среди профессионалов и исследователей в области безопасности мы находим схожие определения, например отсутствие аварий, где авария определяется как событие, включающее незапланированную и неприемлемую потерю [8, 9]. В равной степени зачастую безопасность связывают с низким и приемлемым риском [10, 11, 12, 13]. Однако идея о том, что безопасность может быть связана с риском таким образом – чем ниже риск, тем выше безопасность, и наоборот, - была оспорена рядом исследователей. Например, некоторые ученые пришли к выводу, что крайне важно выйти за рамки представления о том, что безопасность является антонимом риска [14]. Примером такого понимания риска является трактовка риска как наличия неопределенности и серьезность последствий [15]. Используя такую интерпретацию риска, мы признаем, что безопасность является субъективным суждением, зависящим от институциональных процессов для определения того, что является приемлемым риском, а что нет.

Обсуждение вопросов, связанных с оценкой и управлением рисками, не является предметом исследования, однако нельзя не отметить, что, соглашаясь с зарубежными авторами, понятие безопасности тесно связано с понятием «риск». И впервые в 2015 г. в международном стандарте ИСО 14001:20015 «Системы экологического менеджмента - Требования и руководство по применению» риск был определен не как сочетание вероятности причинения ущерба и тяжести этого ущерба, а именно как «влияние неопределенности». В этом же стандарте в примечаниях к определению говорится о том, что «влияние - это отклонение от ожидаемого - положительное или отрицательное», а «неопределенность - состояние, даже частичное, недостаточности информации, связанное с пониманием события или знанием о нем, его последствий или вероятности». Вслед за стандартом в области экологического менеджмента это определение «перекочевало» в стандарт, устанавливающий требования в области системы управления здоровьем и безопасностью на производстве ИСО 45001:2017.

Наиболее всестороннее изучение понятия «безопасность» было проведено датским исследователем Эриком Холлнагелом [16]. Он рассмотрел отношение к безопасности как побочному явлению и так называемому «не-событию», а затем предложил свою парадигму безопасности.

Традиционное отношение к безопасности он определил как способ ее косвенного определения, а именно отсутствия случаев, когда что-то идет не так, отношение к безопасности как к побочному явлению (эпифеномен), а не как к явлению самому по себе. Явление - это неблагоприятные последствия и то, как они возникают, а безопасность - это просто название существующего состояния, при котором неблагоприятные события отсутствуют. Следовательно, предметом науки о безопасности является возникновение или, скорее, отсутствие неблагоприятных результатов (несчастные случаи, инциденты и возможные ошибки) и их этиология, т.е. предметом является отсутствие безопасности, а не сама безопасность. Холлнагел [16] задается вопросом, возможно ли иметь науку о чем-то, чего нет? Другими словами, может ли объектом исследования быть ничто?

Можно возразить, что безопасность заключается в предотвращении неблагоприятных последствий (несчастных случаев и инцидентов) и, таким образом, представляет собой набор принципов и методов, которые были разработаны для выявления и устранения (или ослабления) опасностей. Тем не менее, по мнению Э. Холлнагела [16], в этом случае наука о безопасности скорее связана с рисками и опасностями, т.е. с условиями, демонстрирующими недостаток безопасности.

Холлнагел [16] также рассматривает еще один из вариантов определения безопасности как «динамического отсутствия событий, или динамического не-события» [17]. Смысл «не-события», заключается в том, что безопасность присутствует, когда нет неблагоприятных событий, т.е. когда «ничего не идет не так». «Динамичность» заключается в том, что состояние, при котором ничего не происходит, не может быть достигнуто пассивными средствами, а требует добавлять защиту слой за слоем и постоянного внимания.

Однако некоторые исследователи [18] считают, что это определение представляется проблема-

тичным: практически невозможно подсчитать, сколько раз «что-то пошло хорошо», и этого почти никогда не делается. И также практически невозможно сравнить два случая, когда ничего не происходит, потому что сравнивать не с чем. Но это определение, тем не менее, очень полезно, потому что оно выдвигает на первый план проблемы «классического» понимания безопасности.

Все эти подходы (или линейные модели) Э. Холлнагел [16] относит к так называемой Безопасности-I, которая, по его мнению, представляет собой устоявшееся понимание безопасности как условия, при котором число неблагоприятных последствий (несчастных случаев, инцидентов, происшествий) настолько мало, насколько это практически возможно.

Простые линейные модели расследования несчастных случаев, представленные пирамидой происшествий и принципом домино Хейнриха [19], подходили для видов работ, выполняемых в 1920-х и 1930-х годах. Более сложные, комплексные линейные модели, такие, например, как модель «швейцарского сыра» Джеймса Ризона [20], соответствовали уровню развития производства, характерному для 70-х и 80-х годов прошлого века. Модели и методы, применимые для линейных систем и подразумевающих конечный (в большинстве случаев количественный) результат, по мнению Холлнагела [16], не могут и не должны использоваться для нелинейных систем, где результаты являются скорее переменными, чем конечными.

Решение состоит в том, чтобы изменить определение безопасности и сосредоточиться на том, что «идет правильно», а не на том, что «идет не так». Это означает, что определение безопасности больше не будет предотвращать то, что «идет не так», а скорее будет «гарантировать, что все, или насколько это возможно все, идет правильно» [16]. Безопасность-ІІ, следовательно, определяется как способность преуспевать и в стабильных, и во внештатных и переменчивых условиях.

Таким образом, безопасность или, точнее говоря, Безопасность-II, становится аспектом или характеристикой функционирования систем, и ее присутствие можно подтвердить, посмотрев на четко определенные категории результатов и поняв, как они были достигнуты. Цель состоит не в том, чтобы избежать ошибок, а в том, чтобы все пошло правильно (т.е. этих ошибок не допускать).

Можно предположить из всего сказанного выше, что наука о безопасности может подразделяться (или конкретизироваться) на науку о «безопасной эксплуатации» или «безопасности производственных операций», а не оставаться безопасностью как таковой. Безопасная работа включает в себя то, как люди могут корректировать выполнение работы в соответствии с изменяющимися условиями труда, как они учатся выявлять и преодолевать конструктивные недостатки и функциональные затруднения, как они учатся распознавать фактические требования и соответствующим образом корректировать свою деятельность и как они интерпретируют и применяют формальные процедуры. Хотя все эти вопросы уже являются объектом изучения ряда других научных направлений, таких как промышленная психология, социальная психология, теория организации и управления и др., наука о безопасности может быть полезна как концептуальный единый термин для того, что является общим для этих дисциплин, но не заменяет ни одну из них.

Данная теория, однако, также подвергалась критике, но об этом речь пойдет в следующих разделах статьи.

Рассматривая варианты определения безопасности, данные в российских открытых источниках, можно сделать вывод о том, что они довольно скудны. В большинстве случаев даются определения таких понятий, как риск, опасность, ущерб, опасные факторы и т.п. Термин «безопасность» если и используется, то во многих случаях применительно к условиям труда.

Наиболее обширное определение понятия «безопасность» дано в уже упоминавшейся выше Геокультурной энциклопедии: «Безопасность может быть определена, в предварительном плане, как сетевая устойчивая совокупность необходимых и достаточных факторов надежно обеспечивающих: достойную жизнь каждого человека; защищенность всех структур жизнеспособности семьи, общества и государства; их цели, идеалы, ценности и интересы, их культуру и образ жизни, справедливость, традиции от неприемлемых рисков, от внутренних и внешних вызовов и угроз; способность эффективно предотвращать формирующиеся опасности на основе культуры компромисса по поводу благополучия и справедливости для всех».

Яркое и логичное описание безопасности в ГОСТ Р 51898-2002 «Аспекты безопасности. Правила включения в стандарты»<sup>2</sup>: безопасность определяется стандартом как отсутствие недопустимого риска. Однако авторы документа спра-

ведливо отмечают, что слова «безопасность» и «безопасный» следует применять только для выражения уверенности и гарантий риска. Не следует употреблять слова «безопасность» и «безопасный» в качестве описательного прилагательного предмета, так как они не передают никакой полезной информации. Рекомендуется всюду, где возможно, эти слова заменять признаками предмета, например: «защитный шлем» вместо «безопасный шлем»; «нескользкое покрытие для пола» вместо «безопасное покрытие».

В том же стандарте утверждается, что «не может быть абсолютной безопасности – некоторый риск, определенный в настоящем стандарте как остаточный, будет оставаться. Безопасность достигают путем снижения уровня риска до допустимого. Допустимый риск представляет собой оптимальный баланс между безопасностью и требованиями, которым должны удовлетворять продукция, процесс или услуга, а также такими факторами, как выгодность для пользователя, эффективность затрат, обычаи и др.».

Остальные определения безопасности довольно лаконичны и однообразны:

- положение, характеризующееся отсутствием каких-либо угроз личности, обществу, государству<sup>3</sup>;
- отсутствие недопустимого риска, связанного с возможностью нанесения ущерба<sup>4</sup>;
- отсутствие недопустимого риска $^{5}$ .

### НАУКА О БЕЗОПАСНОСТИ

Некоторые исследователи придерживаются точки зрения, заключающейся в том, что наука может быть использована для объяснения, прогнозирования и, в конечном счете, помощи в предотвращении неблагоприятных событий, чтобы сделать мир лучше и установить «более справедливый и равный социальный порядок» [21]. Есть также мнение о том, что наука считается «системой организованного и систематического производства знаний» [22].

По мнению других авторов [23, 16], один из немаловажных факторов, влияющих на научную дисциплину или ее предметную область, – это

 $<sup>^2</sup>$  ГОСТ Р 51898-2002 «Аспекты безопасности. Правила включения в стандарты»

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> ГОСТ Р 50763-95 «Кулинарная продукция, реализуемая населению. Общие технические условия»

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> ГОСТ Р 22.10.01-2001 «Безопасность в чрезвычайных ситуациях. Оценка ущерба. Термины и определения»

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> ГОСТ Р МЭК 61508-4-2007 «Функциональная безопасность систем электрических, электронных, программируемых электронных, связанных с безопасностью. Часть 4. Термины и определения»; ГОСТ Р 51898-2002 «Аспекты безопасности. Правила включения в стандарты».

журналы, в которых исследователи и практики публикуют свои работы, а также конференции и семинары, которые они организуют и посещают. Все это вместе с учебными заведениями, которые готовят будущих исследователей и практиков (имеются в виду формируемые программы обучения), создает сообщество науки о безопасности. В этом смысле наука о безопасности, безусловно, представляет собой общую конструкцию, сформированную и ограниченную тем, в каких областях проводятся исследования. Это, в свою очередь, в значительной степени зависит от того, какие исследования финансируются правительством, отраслью и исследовательскими советами [24].

Австралийский ученый Эндрю Хопкинс провел сравнение названий профильных журналов и тем основных публикаций в этих изданиях в исторической перспективе (табл. 1).

Таблица дает представление о широте предмета и его распределении по различным направлениям исследований. Количество статей за 47 лет возросло с 30 до более 400 в год, причем основное внимание уделялось главным образом техническим аспектам безопасности, а также человеческому фактору и в меньшей степени организационным и социальным аспектам безопасности.

Это послужило одной из основ для характеристики трех периодов безопасности [1], которые в последующие годы были расширены до четвертого возраста межорганизационных исследований [25]. Эти периоды не совпадали по времени в разных странах, о чем свидетельствует преобладание технических и математических работ, представленных в последние десятилетия авторами из Китая, тогда как количество таких публикаций из Западной Европы и Северной Америки стало исчезающе малым.

Также можно согласиться с тем, что наличие рецензентов для оценки статей, представленных в журнал, является еще одним из факторов, определяющих сферы деятельности и сообщества, которое ее формирует [24]. По мнению А. Хэйла [18], самые большие трудности возникают с поиском экономистов, которые могли бы давать рецензии на статьи о стоимости несчастных случаев, контроле рисков, управлении и регулировании безопасности, и это бы означало, что они редко публиковались.

Хэйл в своей статье пишет:

«То, что мы называем "наукой о безопасности", – это не фиксированный объект, а объект, открытый для перемен, переговоров и конфликтов и, следовательно, динамичный. Тем не менее не-

изменная парадигма заключается в том, что все сводится в основном к способам решения проблем, связанных с пониманием риска и его контролем» [18].

Далее Хэйл [18] высвечивает еще одну очень важную и актуальную проблему, связанную с надежностью результатов исследований и доказательной базой. Он говорит о том, что наука о безопасности не должна полагаться на консультантов или гуру, продающих «волшебные пилюли от всех болезней». Практикующие специалисты слишком охотно следуют моде внедрения популярных мер управления безопасностью и принимают на веру утверждения о том, что что-то будет работать вместо того, чтобы получить явные подтверждения эффективности этих мер, чтобы повысить вероятность того, что их инвестиции будут окупаемыми.

Автор [18] приходит к ряду выводов, которые сводятся к следующему.

Наука о безопасности должна относиться к инженерным дисциплинам, хотя и при участии социальной и организационной инженерии. Другими словами, это дисциплина, которая живет, проектируя и изменяя вещи, рабочие места, продукты, рабочие группы, организации. Понимание того, как эти вещи работают и взаимодействуют, является лишь шагом на пути к их изменению, в то время как некоторые из психологических и социологических традиций считают «понимание» достаточным для того, чтобы оно являлось объектом научного исследования.

В заключение статьи Хэйл пишет:

«То, что изучает дисциплина, – это то, что идет не так. Если это означает, что мы должны называть это "наукой о риске" или "наукой об опасности", пусть будет так. Я не хочу умалять перспективность теорий, которые начинаются с изучения и проектирования успеха. Из самого существования аварий и катастроф ясно, что этот "взгляд со стороны успеха" не смог решить все наши проблемы. Моя цель заключалась в том, чтобы противопоставить успех неудаче, и это привело к убеждению, что вы не можете определить первое без ссылки на второе» [18].

Упомянутый ранее датский ученый Холлнагел [16] считает, что, в отличие от небесных объектов, от материи, даже от умственных способностей, организаций, товаров и услуг, безопасность не имеет единой точки зрения на то, что именно следует изучать. Из-за этого мы не можем разрешить споры о том, что такое безопасность как что-то, что существует независимо от того, что и как мы думаем о нем (т.е. так, как термин «объект» используется в семиотике).

Таблица 1 / Table 1
Обзор журналов и публикаций в области безопасности / Review of journals and publications in the field of security

Журнал	Год издания	Основные направления исследований
Accident analysis & prevention (Анализ и предотвращение опасностей)	1969	Безопасность дорожного движения
Journal of Safety Research (Журнал исследований безопасности)	1969	Производственная безопасность в Северной Америке
Journal of Hazardous Materials (Журнал опасных веществ)	1975	Технология безопасности
Safety Science, previously Journal of Occupational Accidents (Наука о безопасности, ранее Журнал производственного травматизма)	1976	Производственная безопасность, управление безопасностью, культура безопасности
Journal of Loss Prevention in the Process Industries (Журнал предотвращения потерь технологических процессов)	1988	Основные технологические опасности и управление ими
International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (Международный журнал производственной безопасности и эргономики)	1995	Эргономика и производственная безопасность
Policy and Practice in Health and Safety, previously Journal of the institution of Occupational Safety and Health (Политика и практика в области здоровья и безопасности, ранее Журнал организации безопасности и здоровья на производстве)	1997	Политика и контроль
Reliability Engineering and System Safety (Технология обеспечения надежности и безопасность систем)	1998	Основные опасности и количественная оценка рисков
Journal of Risk research (Журнал исследования рисков)	1998	Предвидение и управление рисками

Источник / Source: [24].

Наука о безопасности касается получения знаний о связанных с безопасностью явлениях, процессах, событиях и т.д., например, о том, как может произойти выброс на нефтегазодобывающей платформе, а также о разработке подходящих концептуальных инструментов (теорий, структур, подходов, принципов и методов) для понимания, оценки и управления (в широком смысле) безопасностью. Можно сказать, что знания в области науки о безопасности касаются понимания мира (в отношении безопасности) и того, как мы можем понимать, оценивать и управлять этим миром [16].

Наука о безопасности связана и основана на многих других дисциплинах. Нежелательные последствия могут быть связаны с любой областью, начиная от технологий и техники до воздействия на окружающую среду и стихийных бедствий, здравоохранения, безопасности и финансов. Безопасность опирается на компетентность в этих областях, например при изучении безопасности, связанной с отказом технической системы, материаловедение может сделать существенный вклад в анализ, а статистическая теория может быть использована для анализа данных отказа. Однако есть только одна область, в которой рассматри-

вается проблема разработки инструментария для понимания, оценки, характеристики, коммуникации и управления безопасностью. И это в более общем смысле область риска.

Наука о безопасности не имеет возможности централизованно контролировать и координировать различные дисциплины, связанные с безопасностью, из-за своего научного разнообразия [26]. Являясь продуктом многих взаимодействующих точек зрения, такое разнообразие и разделение является одной из проблем, стоящих перед наукой о безопасности [26]. Существует также недостаток методологического и теоретического единства. Амбиции науки о безопасности как унитарной науки подверглись резкой критике за ее научное разобщение.

Некоторые авторы [27] предполагают, что не существует способа создать единую теорию (или модель), которая включала бы всю совокупность знаний, используемых для объяснения причин неудач и успехов в области безопасности, а наука о безопасности должна стремиться создавать и поддерживать различные направления исследований, что может способствовать выполнению общей задачи по расширению знаний в области безопасности. Поскольку мир меняется и социально-тех-

 $\it Taб$ лица 2 /  $\it Table 2$  Хронология определений науки о безопасности / Chronology of definitions of safety science

Авторы определений	Краткое описание								
Лю (1994)	Это наука, изучающая основы безопасности, а также ее изменения и формирующие ее условия								
Жао и Лю (1995)	Это мультидисциплинарная наука, изучающая противоречивые законы перехода между опасностью и безопасностью, вызванного применением технологии; разрабатывает меры контроля технологических опасностей в установленных пределах; содействует устойчивому стабильному развитию производства, а также достижению целей защиты физического и психического здоровья и безопасности персонала, сокращению материальных потерь и защите окружающей среды								
Жанг (2007); Ю (2011)	Обширная междисциплинарная область исследований, изучающая законы безопасности человеческой деятельности и их применение								
Авен (2014)	Науку о безопасности можно охарактеризовать как совокупность программ об- учения в области безопасности, экспертного сообщества и ученых, публикаций, научных изданий и т.п.								
Холлнагел (2014)	Это «концептуальный зонт», объединяющий разные научные дисциплины, но не заменяющий их								
Фу (2015)	Это обширная система знаний о возникновении и причинах несчастных случаев и мерах по их предотвращению								
Ступ (2017)	Это неотъемлемая часть научного знания, определяемая как дисциплина с соответствующей методологией и объектом исследований								

Источник / Source: [31; 7; 41; 35; 23; 16; 38; 6].

нические системы меняются вместе с ним, знание науки о безопасности никогда не будет полным [27]. Однако есть исследователи, которые предполагают, что принципы системного мышления представляют собой «шаг к единой модели причинно-следственной связи» и могут предположительно «обеспечить более комплексный подход к расследованию происшествий, чем принятие одной конкретной модели» [28].

Некоторые исследователи [29] также утверждают, что не существует единого набора ценностей или рамок, которые можно было бы категорически считать более рациональными, чем другие, и предлагают определить три краеугольных камня изменения парадигмы науке о безопасности: парадигма единого информационного пространства, методология проектирования и многообразие методов [30].

По мнению других исследователей, остается открытым вопрос, существует ли единая парадигма науки о безопасности и можно ли рассматривать эту область как чистую науку, а также как меняются парадигмы науки о безопасности, если ее рассматривать как прикладную науку [31].

Китайские ученые провели исследование определений науки о безопасности, данное зарубежными авторами и их соотечественниками. Определения в хронологическом порядке приведены в табл. 2.

### ОБЪЕКТ НАУКИ О БЕЗОПАСНОСТИ

Зачастую научные исследования в области безопасности проводятся в отношении «критических с точки зрения безопасности» ситуаций или конкретной области деятельности (например, авиация, дорожное движение, химическая промышленность или ядерная безопасность и т. д.). Это, в свою очередь, позволяет описать конкретные направления научных исследований и требуемые взаимоотношения ученых с объектами их исследований. Таким образом формируется то, что можно назвать «исследовательскими традициями» [9].

Можно сказать, что, все еще будучи молодой областью исследований, наука о безопасности, вероятно, не сформировала единого научного сообщества, которое могло бы помочь исследователям признать себя «учеными в области безопасности». Хотя есть некоторые распространенные модели, которые могут претендовать на статус общего эталона в исследованиях безопасности. По мнению французских экспертов [32], к таким моделям можно отнести модель «швейцарского сыра» Джеймса Ризона [20], модель Йенса Расмуссена [5], также описывающую причины человеческих ошибок, и модель «умной инфраструктуры» для систем повышенной надежности, основанной на «коллективном разуме», описанную Карлом Уейксом [33].

В исследованиях безопасности существуют разные точки зрения относительно надлежащего объекта научных исследований. В самом начале проведения исследований в области безопасности в 1986 г. Кульман [34] впервые указал, что система «человек-машина-среда» может рассматриваться как объект науки о безопасности. Другие авторы [26] утверждают, что в качестве объекта научного исследования безопасность можно рассматривать как «многогранную тему, к которой можно подходить с разных точек зрения». Есть также предположение, что объектом науки о безопасности является особое противоречие между безопасностью и опасностью в процессе применения технологии [35].

Расмуссен [5] и Левесон [9] считают, что наука о безопасности должна быть сосредоточена на социально-технических системах. Китайские ученые предположили, что для исследователей в области безопасности явным, конкретным и практичным является рассмотрение несчастных случаев (в том числе гигиены труда) как объекта науки о безопасности [36–38]. Они также предположили, что объектом науки о безопасности должны быть вопросы безопасности в повседневной жизни, в процессе производства и выживания людей, а не при несчастных случаях, потому что рассматривать несчастные случаи как объект науки о безопасности слишком неточно и узко [39, 40].

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе проведенного исследования можно сделать вывод о том, что, несмотря на многообразие трактовки, суть понятия безопасности связана прежде всего с вопросами управления рисками и имеет скорее технический характер, так как связана с осуществлением производственных процессов.

Наука о безопасности – это некая всеобъемлющая междисциплинарная область, которая изучает закон деятельности по безопасности человека и его применение. Наука безопасности может рассматриваться как «концептуальный общий термин, который является общим для других научных дисциплин» вместо замены какой-либо из них. Наука безопасности – это комплексная система знаний о «правилах возникновения, разработки аварий и способах их предотвращения.

Объект науки о безопасности строго не очерчен и постоянно изменяется в соответствии с потребностями и развитием общества, экономики и промышленности. Он уже не раз изменялся от технологии к управлению, от человеческих ошибок к организационным ошибкам, от безопасности к здоровью и т. д. В будущем область научных исследований в области безопасности может расшириться до некоторых новых областей, таких как безопасность роботов и безопасность автономных транспортных средств.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

- 1. Hale A.R., Hovden J. Management and culture: the third age of safety. A review of approaches to organizational aspects of safety, health and environment / In: Feyer, A.M., Williamson, A. (Eds.), Occupational Injury. Risk Prevention and Intervention // Taylor & Francis. London, 1998. P. 129–166.
- 2. Petroski H. To Engineer Is Human. NY: Knopf Doubleday Publishing Group, 1992.
- 3. Dougherty Jr. Human reliability analysis where shouldst thou turn? // Reliability Engineering and System Safety. 1990. Vol. 29. P. 283–299. https://doi.org/10.1016/0951-8320(90)90012-C.
- 4. Guldenmund F.W. The nature of safety culture: a review of theory and research // Safety Science. 2000. Vol. 34. P. 215–257. https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00014-X.
- 5. Rasmussen J. Risk management in a dynamic society: a modelling problem // Safety Science. 1997. Vol. 27. №2/3. P. 183–213. https://doi.org/10.1016/S0925-7535(97)00052-0.
- Stoop J. Kroes J.D., Hale A. Safety science, a founding fathers' retrospection // Safety Science. 2017. Vol. 94. P. 103–115. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.01.006.
- 7. Moller N., Hansson S.O., Person M. Safety is more than the antonym of risk / Moller, N., // Journal of Applied Philosophy. 2006. Vol. 23. P. 419–432. https://doi.org/10.1111/j.1468-5930.2006.00345.
- 8. Le Coze J.C., Pettersen K., Reiman T. The foundations of safety science // Safety Science. 2014. Vol. 67 (10). P. 1–5/ https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.03.002/
- 9. Leveson N.G. Software MA: Addison-Wesley. Reading, 1995.
- 10. Ayyub, B.M. Risk Analysis in Engineering and Economics // Chapman and Hall. CRC, NY. 2003 https://doi.org/10.1201/b16663.
- 11. Leveson N.G. Rasmussen's legacy: a paradigm change in engineering for safety // Applied Ergonomics. 2017. Vol. 59 (Part B). P. 581–591. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2016.01.015.
- 12. Liu Q. Safety science // Labor Safety and Health. 1994. Vol. 6. P. 14–17.
- 13. Manuele F.A. On the Practice of Safety. Wiley, NJ third ed. 2003.
- Misumi Y., Sato Y. Estimation of average hazardous-event-frequency for allocation of safety-integrity levels // Reliability Engineering and System Safety. 1999. Vol. 66. P. 135–144. https://doi.org/10.1016/S0951-8320(99)00030-7.

- 15. Aven, T., Renn O. On risk defined as an event where the outcome is uncertain // Journal of Risk Research. 2009. Vol.12. P. 1–11. https://doi.org/10.1080/13669870802488883.
- 16. Hollnagel E. Is safety a subject for science? // Safety Science. 2014. Vol. 67. P. 21–24. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.07.025.
- 17. The free dictionary [Электронный ресурс]. URL: www.thefreedictionary.com/safety (дата обращения: 15.06.2019). / The free dictionary (online resource). URL: www.thefreedictionary.com/safety (accessed on 15.06.2019).
- 18. Hale A. R. Foundations of safety science: A postscript // Safety Science. 2014. Vol. 67. P. 64–69. https://doi.org/10.1016/j. ssci.2014.03.001.
- 19. Heinrich H.W. The foundation of a major injury // The Travelers Standard. 1929. Vol. 1. P. 1–10.
- 20. Reason J.T. Managing the Risks of Organizational Accidents. Aldershot: Ashgate Publishing Limited, 1997.
- 21. Dekker S., Nyce J. There is safety in power, or power in safety// Safety Science. 2014. Vol. 67. P. 44–49. https://doi.org/10.1016/j. ssci.2013.10.013.
- 22. Fuchs C. Science as a self-organizing meta-information system / In: Dobronravova, I., Hofkirchner, W. (Eds.) Science of Self-Organization and Self-Organization of Science // Kiew, 2005. P. 126-199.
- 23. Aven T. What is safety science? // Safety Science. 2014. Vol. 67. P. 15-20. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.07.026
- 24. Hopkins A. Issues in safety science // Safety Science. 2014. Vol. 67. P. 6–14. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.01.007.
- 25. Weick K.E. Making Sense of the Organization // UK: Blackwell Publishing. Oxford, 2001.
- 26. Le Coze J.C. New models for new times. An anti-dualist move // Safety Science. 2013. Vol. 59. P. 200–218. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.05.010.
- 27. Haavik T.K., Antonsen S., Rosness R., Hale A HRO and RE: a pragmatic per¬spective // Safety Science. 2019. Volume 117. P. 479–489. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.08.010.
- 28. Grant E., Salmon P.M., Stevens N.J., Goode N., Read G.J. Back to the future: what do accident causation models tell us about accident prediction? // Safety Science. 2018. Vol. 104. P. 99–109. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.018.
- 29. Schroder-Hinrichs J.U., Hollnagel E., Baldauf M. From Titanic to Costa Concordia a century of lessons not learned // WMU Journal of Maritime Affairs. 2012. Vol. 11. P. 151–167.
- 30. Stirling A., Mayer S. Precautionary approaches to the appraisal of risk: a case study of a genetically modified crop // International Journal on Occupational Environment and Health. 2006. Vol. (4). P. 296–311. https://doi.org/10.1179/oeh.2000.6.4.296.
- 31. Ge J., Xua K., Zhenga X., Yaoa X., Xua Q., Zhanga B. The main challenges of safety science // Safety Science. 2019. Vol. 118. P. 119–125/ https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.05.006.
- 32. Le Coze J.C. Outlines of a sensitizing model for industrial safety assessments // Safety Science. 2013. Vol. 51. P. 187–201. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.06.008
- 33. Weick K. E., Roberts K. H. Collective Mind in Organizations: Heedful Interrelating on Flight Decks // Administrative Science Quarterly. 1993. Vol. 38(3). P. 357–381.
- 34. Kuhlmann A. Introduction to Safety Science // Springer. New York, 1986.
- 35. Zhang, J.S., Fu J., Hao H., Chen N., Zhang W.Y., Kim Y.C. Development of. safety science in Chinese higher education. // Safety Science. 2018. Vol. 106. P. 92–103. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.02.034.
- 36. Fu G., Zhang J.S., Xu S.R. Critical examination of safety science G., // Eng. Sci. 2004. Vol. 8. P. 12–16/ https://doi.org/10.3969/j. issn.1009-1742.2004.08.003.
- 37. Fu G. Zhang S., Miao Y.C. Discussion on setting of disciplines of second-level "Safety Science and Engineering" // China Saf. Sci. J. 2013. Vol. 23 (7). P. 122-126.
- 38. Fu G. Studies on the Structure of Safety Science // Safety Science Publishing Pty. 2015.
- 39. Fahlbruch W, Fahlbruch B. Safety related interventions in inter-organizational fields / In: Hale, A.R., Baram, M. (Eds.), Safety Management: The Challenge of Organisational Change // Pergamon: Oxford, 1999.
- 40. Zhao Y.S., Luo Z.J. On several basic issues of safety science (Continuation) // Geology Exploration Safety. 1995. Vol. 1. P. 38–41.
- 41. Zhao Y.S., Luo Z.J. On several basic issues of Safety Science (Continuation) // Geology Exploration Safety. 1995. Vol. 1, P. 38–41.

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Екатерина Анатольевна Кузнецова,** кандидат социологических наук, заместитель директора Центра исследований охраны труда и здоровья ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия.

E-mail: kuznetsova@vcot.info

### ABOUT THE AUTHOR

**Ekaterina A. Kuznetsova,** Cand. Sci. (Sociology), Deputy Director, Center for Occupational Safety and Health Research, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia.

E-mail: kuznetsova@vcot.info

Статья поступила 08.07.2019; принята к публикации 30.07.2019. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 08.07.2019; accepted for publication on 30.07.2019.

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

### ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-86-97

УДК 331.91

# БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА: ВЫБОР СТРАТЕГИЙ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В ГЛОБАЛЬНОМ И ЛОКАЛЬНОМ КОНТЕКСТАХ

Л.В. Санкова

ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.», г. Саратов, Россия https://orcid.org/0000-0002-7859-8271

### *RNJATOHHA*

Актуальность анализируемого в статье доклада определяется прежде всего постановкой вопроса о будущем сферы труда и выбором вектора политики в области развития человеческого потенциала. Цель статьи – анализ основных положений доклада Глобальной комиссии МОТ по вопросам будущего сферы труда «Работать ради лучшего будущего» и проблем их практической реализации. Задачами исследования является систематизация новых трендов и рисков в социально-трудовой сфере в глобальном и локальном контекстах цифрового будущего и их отражение в «новом общественном договоре». Применение системного и междисциплинарного подходов, аналитических и статистических методов исследования позволяет сформировать базу для выбора адекватных новому этапу стратегий развития сферы труда с учетом региональных приоритетов и точек роста. В качестве проблемных аспектов реализации положений доклада выделены следующие: необходимость развития концептуального подхода к анализу социально-трудовых проблем с учетом новых демографических и технологических вызовов, приоритетов устойчивого человеческого развития и достойной занятости; совершенствования институционального дизайна нового общественного договора; разработки международной системы регулирования платформ цифрового труда. Акцентируется внимание на практических аспектах решения проекции глобальных задач, поставленных авторами доклада, на национальном и региональном уровнях. Предложены направления и механизмы решения обозначенных проблем с учетом векторов цифровой трансформации сферы труда в регионах.

**Ключевые слова**: достойный труд, занятость, общественный договор, институты, трудовые гарантии, регионы, социальный диалог, человеческий потенциал.

**Для цитирования**: Л.В. Санкова. Будущее сферы труда: выбор стратегий развития человеческого потенциала в глобальном и локальном контекстах. *Социально-трудовые исследования*. 2019;36(3):86-97. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-86-97.

ORIGINAL PAPER

# FUTURE OF WORK: SELECTION OF HUMAN POTENTIAL DEVELOPMENT STRATEGIES IN GLOBAL AND LOCAL CONTEXTS

L.V. Sankova

Yuri Gagarin State Technical University of Saratov, Saratov, Russia https://orcid.org/0000-0002-7859-8271

### **ABSTRACT**

The relevance of the report analyzed in the article is primarily determined by the future of the world of work and the policy vector chosen for the human development. The aim of the article is to analyze the main provisions of the ILO Global Commission report on the future world of work, "Work for a better future", and their

От Редакции. В рубрике "Будущее сферы труда", начиная с №1-2019 г. публикуются отклики ведущих российских ученых на доклад МОТ "Работать ради лучшего будущего", подготовленнного к 100-летию этой организации. См.: А.А. Федченко "Ориентированный на человека общественный договор – ключевая идея доклада МОТ по вопроса будущего сферы труда" (№ 1, 2019); Р.М. Валиахметов, Г.Р. Баймурзина "Глобальный и региональный контексты будущего сферы труда и человеческого развития" (№ 2, 2019).

implementation issues. The objectives of the study are to arrange new trends and risks of the social and labor sphere in the global and local contexts of the digital future and to present them in the "new social contract". Systemic and interdisciplinary approaches, analytical and statistical research methods allow building the base to choose strategies adequate to the new development stage of the world of work, considering regional priorities and growth points. The following are identified as problematic aspects of the report implementation: developing a conceptual approach to the analysis of social and labor issues considering new demographic and technological challenges, priorities for sustainable human development and decent employment; improving the institutional design of the new social contract; developing an international system for regulating digital work platforms. The focus is on the practical aspects of solving the projection of global tasks set by the authors of the report at the national and regional levels. Directions and mechanisms for solving the indicated problems are proposed considering the digital transformation vectors of the world of work in the regions.

**Keywords**: decent work, employment, social contract, institutions, labor guarantees, regions, social dialogue, human potential.

For citation: L. V. Sankova. Future of of work: selection of human potential development strategies in global and local contexts. Social and labor research. 2019;36(3):86-97. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-86-97.

### ВВЕДЕНИЕ

Ключевая тема доклада определена его названием – «Работать ради лучшего будущего», а его основные положения позволяют объяснить векторы будущего состояния сферы труда, оценить динамику и масштабы ее трансформаций в условиях цифровизации, ее инновационные формы, противоречия и наиболее значимые риски, а также определить новые требования к социальному диалогу.

Авторы доклада выделяют три основные области будущих изменений в сфере труда, среди которых – новые технологии, экологические приоритеты устойчивого развития и демографические тренды, в связи с чем «открываются бесчисленные возможности для повышения качества трудовой жизни, расширения возможностей выбора, сокращения гендерного разрыва, преодоления вреда, причиняемого неравенством в мире, и решения многих других задач»<sup>1</sup>.

Наряду с этим, как показывает анализ ежегодных докладов МОТ о состоянии сферы труда, по прежнему актуальны во многих странах проблемы прекаризации занятости, безработицы, неформальной занятости, «небезопасного» труда, растущего неравенства и др. Все вышеизложенное позволяет обосновать необходимость нового подхода к исследованиям и практике регулирования сферы труда, который базируется на междисциплинарном характере исследований, и в центр экономической и социальной политики и деловой практики ставит человека и его труд. Доклад во многом носит новаторский характер, систематизируя современные тренды и анализируя неоднозначность настоящего этапа развития сферы труда, высвечи-

вая новые закономерности и векторы формирования общественного договора, как соглашения, достигаемого гражданами по вопросам правил и принципов государственного управления с соответствующим правовым оформлением.

### ОБЩЕСТВЕННЫЙ ДОГОВОР: ТРИ НАПРАВЛЕНИЯ И УРОВНЯ РЕАЛИЗАЦИИ

Основное внимание в докладе уделяется трем направлениям действий для реализации общественного договора, постулирующего центральную роль человека в экономической, социальной политике и деловой практике.

Во-первых, инвестирование в развитие способностей людей в более широком понимании, чем просто инвестиции в человеческий капитал и охват разных аспектов человеческого развития, включая права, расширяющие возможности выбора и улучшающие их благосостояние. В данном контексте постулируется необходимость новых подходов к организации и финансированию системы обучения на протяжении всей жизни; инвестированию в стратегии поддержки различных категорий населения на переходных этапах; обеспечение гендерного равенства и укрепление социальной защиты, охватывающей все этапы жизненного цикла человека и предполагающей сочетание бюджетного финансирования и страховых принципов.

Во-вторых, инвестиции в институты рынка труда (законодательство, трудовые договоры, организации работодателей и работников, коллективные соглашения, инспекции труда, трудовые стандарты и гарантии и др.), способные обеспечить в будущем защищенность, экономическую стабильность и равенство. При этом авторы доклада акцентируют внимание на таких аспектах,

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Доклад Глобальной комиссии МОТ «Работать ради лучшего будущего». Женева: МБТ; 2019. С.10.

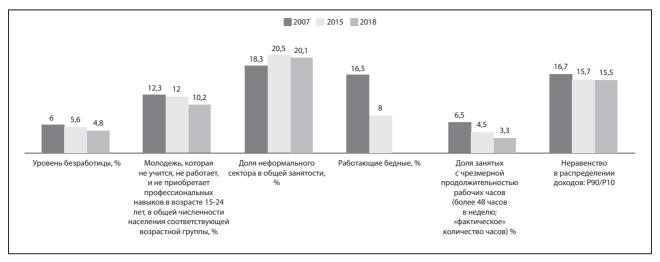


Рис. 1 / Fig. 1. Индикаторы достойного труда / Decent Work Indicators.

Источник / Source: построено автором по данным Федеральной службы государственной статистики. Официальный сайт. Режим доступа: http://www.gks.ru / built by the author according to the Federal State Statistics Service. Official website. URL: http://www.gks.ru

как установление трудовых гарантий в области оплаты труда, рабочего времени, безопасности труда; повышение гибкости в использовании рабочего времени работником; развитие коллективного представительства работников с использованием инновационных организационных методов; применение технологий в интересах достойного труда<sup>2</sup>.

В-третьих, инвестиции в достойную и стабильную занятость, определяющую траектории экономического роста и развития; формирование правил и стимулов в целях согласования экономической и социальной политики и деловой практики с этой повесткой дня<sup>3</sup>.

Рассмотрим указанные направления и возможности их реализации на глобальном, национальном и локальном уровнях подробнее.

В системе Целей устойчивого развития находит отражение проблематика полной и производительной занятости и достойного труда для всех. При этом достойный труд как интегральная категория современных социально-трудовых исследований и практики регулирования включает важнейшие качественные характеристики положения субъекта труда в системе «человек-производство» и в более широком контексте, отражающем возможности развития человеческого потенциала. В докладе Глобальной комиссии справедливо подчеркивается, что будущее сферы труда сопряжено не только с открывающимися возможностями, но и новыми рисками для достойного труда и человеческого развития в целом.

Преодолевая ограничения традиционных трудовых отношений, цифровизация не только генерирует неустойчивость в системе занятости, но и ограничивает доступ работников к социальным программам, коллективным переговорам, усиливает структурную безработицу с высокой пространственной асимметрией, порождает высокие риски «цифровой прекаризации занятости», приводит к неустойчивости институтов рынка труда. Кроме того в условиях цифровизации многие страны в разной мере воспроизводят уклады и типы хозяйств, свойственные предыдущему этапу экономического развития, что порождает причудливый симбиоз структур занятости и трудовых отношений. В докладе подчеркивается, что «Без решительных действий мы будем двигаться к миру, в котором усугубится существующее неравенство и усилится неопределенность»<sup>4</sup>.

Анализ основных индикаторов достойного труда в России (рис. 1) позволяет выделить как прогрессивные изменения в сфере труда и занятости, так и тревожные процессы (слабые темпы сокращения доли неформального сектора в занятости, доли молодежи, которая не учится и не работает в возрасте 15-24 лет, неравенство доходов). В региональном разрезе конфигурация компонентов достойного труда может достаточно сильно различаться, что определяет и различные показатели индекса дефицита достойного труда [1].

Многие из отмеченных аспектов являются актуальными для разных стран и нашли отражение в докладе МОТ.

88

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Доклад Глобальной комиссии МОТ «Работать ради лучшего будущего». Женева: МБТ; 2019. С. 43-52.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Там же. С. 53-58.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Там же, с.10.

### КЛЮЧЕВЫЕ ПАРАМЕТРЫ СФЕРЫ ТРУДА

Важнейшей частью будущего сферы труда является институт занятости, который в современных условиях переживает не только трансформацию форм и видов, но, в большей степени, институциональной природы и содержания. Недавно, например, по предложению международной конференции статистиков труда в ранг трудовой деятельности возведено производство товаров и услуг, предоставляемых домашними хозяйствами и местными сообществами, включая неоплачиваемый труд и труд волонтеров.

В условиях цифровизации стандартная пожизненная гарантированная занятость уходит в прошлое, ей на смену приходят гибкие и краткосрочные форматы, в том числе прекаризованной, незащищенной занятости. В условиях интеллектуализации и информатизации процесса труда, с одной стороны, появляются возможности развития человеческого потенциала, с другой, - внедрение современных технологий в традиционных отраслях неизбежно формирует целые сегменты прекаризованной занятости. МОТ в докладе «World Employment and Social Outlook - Trends 2016» [2] отмечает, что в странах мира уровень прекаризованной, незащищенной занятости по прогнозам в 2019 г. составит 45,8%. И это еще не окончательные цифры, поскольку этот показатель не учитывает «цифровой прекаризации занятости».

В докладе «Перспективы занятости и социальной защиты в мире в 2018 году» в 2017 г. занятость почти 1,4 млрд. работников характеризовалась как нестабильная. В развивающихся странах в условиях нестабильной занятости трудятся три четверти работников. На рис. 2 представлены данные о незащищенной занятости в группах стран. При этом явные формы неустойчивой занятости (измеряемые, наблюдаемые) сопровождаются расширением пространства ненаблюдаемых, неких переходных ее форм [1].

Ориентация на человека в сфере труда при выборе стратегий ее развития и регулирования, провозглашаемая в анализируемом докладе, предполагает учет изменения природы занятости. Рассматривая природу инновационной занятости, необходимо подчеркнуть, что сегодня трансформируется и концептуальная основа инноваций. Формируются новые типы инноваций, которые объективно меняют трудовой процесс, требования к работнику и формату регулирования трудовых отношений. В качестве наиболее распространенных форм нового типа инноваций моно

выступает оцифровка существующих продуктов и процессов; новые бизнес-модели, включая платформенные предприятия, распределенное производство, блокчейны и основанные на рекламе «бесплатные услуги» и инновационные процессы, такие как краудсорсинг. Так, состав действующих в данный момент видов деятельности является значимой детерминантой спроса на трудовые навыки, а изменения в составе, обусловленные техническими инновациями, являются источником увеличения спроса на более сложные навыки [3]. Зарубежные исследователи отмечают, что трансформационные эффекты онлайн-платформ могут оспоривать существующие институты и могут потребовать пересмотра политики и нормативной базы во многих областях [4].

Следует отметить, что процесс развития цифровой экономики может сопровождаться разными темпами изменения занятости в реальном секторе и на цифровых платформах. При этом образующие экономику цифровых платформ веб-сайты краудворкинга и получение работы через электронные приложения могут усилить дисбаланс в системе социально-трудовых отношений.

### НОВЫЕ ФОРМАТЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ И «ВОЗРАСТНЫХ» РАБОТНИКОВ

Цифровизация экономики в разной степени отражается на занятости возрастных и гендерных групп. В частности, в России более 21% занятых составляет молодежь. Дефицит гарантий занятости молодежи находит отражение в прекаризации занятости — расширении временной, нестандартной занятости молодежи, спектра «коротких» трудовых договоров. Несмотря на востребованность молодежи в сегментах цифровой экономики, актуальной проблемой остается молодежная безработица, отражающая дефицит достойного труда, характерный для стран с различным уровнем развития.

В целях решения проблем достойного труда молодежи в докладе предлагаются программы занятости и поддержки молодых предпринимателей, разработка программ социализации молодежи категории NEET. Представляется, что на региональном и локальных уровнях в рамках механизма обеспечения достойного труда для молодежи могут применяться следующие меры:

 достижение стандартов достойной оплаты с учетом средней заработной платы по региону, сложности труда, риска и значимости работы;

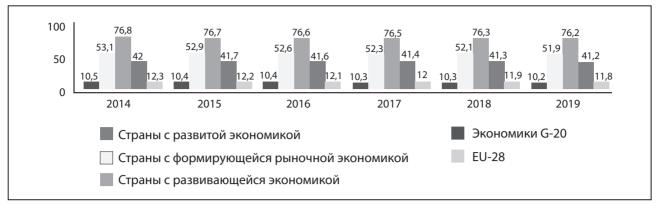


Рис. 2 / Fig. 2. Уровень уязвимой (незащищенной) занятости в группах стран (2014-2019 гг., в процентах) / Vulnerable employment in the countries of the world (2014-2019, in %)

Источник / Source: [2, с. 17] / [2, р. 17]

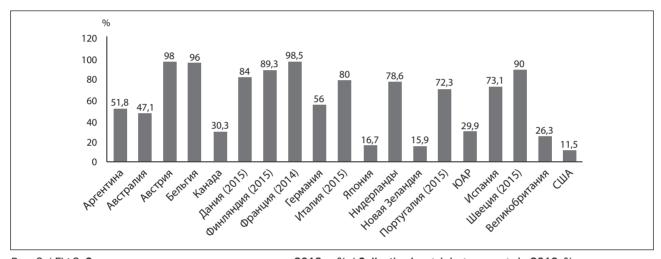


Рис. 3 / Fig 3. Охват коллективными переговорами в 2016 г., % / Collective bargaining coverage in 2016, %. Источник / Source: построено автором на основе данных https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/P.27/ built by the author based on data https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/P. 27

разработка и реализация на предприятиях программ, ориентированных на молодых работников:

- повышение качественных характеристик рабочих мест для молодых работников, обеспечение перехода из неформального в формальный сектор;
- отбор эффективных программ содействия занятости молодежи на региональном уровне, мониторинг последующей трудовой карьеры участников, раннее профилирование молодых безработных;
- введение в территориальные соглашения аспектов, ориентированных на гарантии в области содействия занятости молодежи, оплаты труда, социальные гарантии и безопасные условия труда; развитие системы представительства интересов и трудовых прав молодых работников и др. [5].

На другом «полюсе» сферы труда находятся лица пенсионного и предпенсионного возраста. Доля

мирового населения старше 65 лет, требующего финансовой поддержки, по прогнозам, увеличится до 14% к 2040 г., что определяет особое внимание авторов доклада к обеспечению достойного труда. Процесс старения населения может ограничивать рост производительности труда, ставит проблему обновления и формирования цифровых компетенций, модификации системы социальной защиты, разработки новых векторов политики занятости на национальном и региональном уровнях.

В зарубежных странах проблема достойного труда пожилых работников решается с помощью антидискриминационного законодательства, специальных программ переобучения и повышения квалификации, субсидирования расходов работодателей на обучение «возрастных» работников, стимулирования их занятости.

К решению этих проблем приступили и в нашей стране. В частности, внесены изменения в Закон «О занятости населения в Российской Федерации» в части уточнения понятия категории лиц предпенсионного возраста, а также установлены дополнительные гарантии их социальной поддержки. Помимо пенсионной реформы принят закон, предполагающий уголовную ответственность работодателя за необоснованный отказ в приеме на работу и увольнение таких работников.

Разработаны и реализуются региональные проекты «Старшее поколение». Например, в Саратовской области в рамках такого проекта организовано профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан предпенсионного возраста в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда, обновления знаний и навыков.

### ЗАНЯТОСТЬ НА ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМАХ: СПЕЦИФИКА, МЕТОДЫ И ФОРМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ

Современные модели функционирования производств, базирующихся на широком применении интеллектуальных и цифровых ресурсов, требуют трансформации концепции образования и его конкретных технологий. Новым вызовам должны соответствовать не только политика в области профессиональной подготовки, но и службы занятости, системы профподготовки. Должны кардинальным образом измениться механизмы вовлечения в обучение самозанятых и работников малых и средних предприятий, а также технологии контроля за эффективностью обучения со стороны социальных партнеров.

Расширение практики платформ цифрового труда формирует запрос на обеспечение условий достойного труда. При этом полное понимание специфики трудовых практик на онлайн платформах является ключевым аспектом для принятия решения о методах и формах регулирования платформ для коллективной работы. Авторы доклада «Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world» определяют следующие критерии обеспечения достойного труда на платформах цифрового труда [6]:

- решение проблемы классификации занятости;
- предоставление краудсерсерам возможности свободы объединений и права на ведение коллективных переговоров;
- установление определенных стандартов минимальной заработной платы работников;
- обеспечение прозрачности платежей и сборов, оцениваемых платформой;

- обеспечение возможности выбора или отказа от выполнения задач на платформе;
- компенсация затрат в случае технических проблем с заданием или платформой;
- установление строгих и справедливых правил, регулирующих неплатежи;
- обеспечение четкой и краткой формулировки формата соглашений об условиях обслуживания;
- обеспечение соблюдения четких кодексов поведения для всех пользователей платформы;
- обеспечение того, чтобы работники имели возможность оспоривать неуплату, отрицательные оценки, результаты квалификационных испытаний, обвинения в нарушениях кодекса поведения и закрытие счетов;
- создание системы проверки клиентов;
- обеспечение того, чтобы задачи, которые могут быть психологически стрессовыми и разрушительными, были четко обозначены операторами платформы стандартным способом и др.

Для цифровых платформ в отличие от многих стандартных форматов занятости характерна низкая прозрачность, которая в свою очередь определяется спецификой принципов работы алгоритмов как неким конкурентным преимуществом и адаптивной природой самих алгоритмов.

Среди отечественных исследователей пока не сформировалось целостное понимание концепции регулирования инновационных форм социально-трудовых отношений в условиях цифровизации. Проведенный анализ мер регулирования трудовых отношений, складывающихся в цифровом сегменте экономики, позволяет констатировать наличие некоторой фрагментарности регулирования, необходимость институциализации, появление новых конфликтных полей.

### НОВЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА

Рассматривая проблематику формирования нового общественного договора необходимо отметить различные стартовые позиции и дифференциацию стран по показателям охвата коллективными переговорами (рис. 3). Например, анализ данных за 2016 и 2015 гг. показывает, что в таких странах как Австрия, Бельгия, Франция (2014 г.) и Швеция степень охвата коллективными соглашениями составляла более 90%.

Реализация общественного договора, ориентированного на развитие человеческого потенциала, предполагает укрепление основ для ин-

клюзивных коллективных переговоров, которые в свою очередь базируются на сильных и представительных профсоюзах и организациях работодателей.

В рамках поиска и расширения новых форматов регулирования социально-трудовых отношений целесообразно учитывать положительный опыт стран в установлении трудовых стандартов. В частности, в законодательстве Швейцарии и Нидерландов существуют положения, допускающие возможность социальным партнерам вести переговоры с участием нескольких работодателей для установления «общего правила» и совместного регулирования, снижая необходимость и затраты на законодательное вмешательство. Некоторые государственные структуры рассматривают участие в переговорах с несколькими работодателями в качестве важного регулирующего инструмента. Это касается аспектов регулирования гибкого рабочего времени и стандартов в области оплаты труда в определенных отраслях экономики, налаживании сотрудничества работодателей в сфере обучения персонала, а также в формировании и администрировании систем добровольного пенсионного обеспечения.

При исследовании новых аспектов социального диалога необходимо учитывать складывающийся формат взаимоотношений между работниками и работодателями на платформах цифрового труда в рамках так называемого алгоритмического управления трудом, которое определяется как условия труда, в которых трудовая деятельность человека назначается, оптимизируется и оценивается с помощью алгоритмов и отслеживаемых данных [7]. Так, зарубежные исследователи отмечают следующие его характеристики [8]: постоянный мониторинг поведения работников, постоянная оценка эффективности работы работников по отзывам клиентов, а также принятие или отклонение клиентом их работы, автоматическое выполнение решений без вмешательства человека, взаимодействие работников с «системой», а не с людьми, низкая прозрачность. При этом возможность обсуждения основных проблем и переговоров с руководителем существенно ограничена. Работники имеют возможность обсудить проблемы трудовой деятельности только на форумах или внешних сайтах.

В этих условиях работники могут сталкиваться с несправедливым обращением к себе, недоплатами, отклонением выполненной работы.

Авторы доклада справедливо подчеркивают необходимость разработки международной системы регулирования платформ цифрового труда, которая закрепит определенные минимальные права работников и обяжет их (и их клиентов) соблюдать определенные минимальные права и меры защиты.

На наш взгляд, в новых условиях происходит существенная модернизация формата социального диалога. Учитывая возросший спектр задач, состав субъектов социального диалога может расширяться, включать новых участников. В частности, во многих странах в систему трипартизма входят и неправительственные организации, что позволяет рассматривать более широкий круг вопросов социально-трудовых отношений. На глобальном уровне разработка и обсуждение международных трудовых норм, адекватных современным трансформациям занятости, труда, социальной защиты, должна предполагать трехсторонний социальный диалог, в рамках которого должны обсуждаться проблемы формирования, практических аспектов реализации, мониторинга и оценки страновых программ достойного труда. Авторы доклада подчеркивают необходимость инклюзивного (учитывающего специфику реальных социально-экономических условий на локальном и региональном уровнях) и трансграничного (учитывающего международные аспекты) характера нового социального диалога.

### ПОЛИТИКА. ПАРТНЕРСТВО. ПРОГРАММЫ И ПРОДВИЖЕНИЕ

Мы солидарны с авторами доклада в том, что именно социальный диалог в новых системах «человек-производство» служит важным инструментом формирования инновационных режимов рабочего времени, отвечающих потребностям работников и работодателей.

Решение проблем, поставленных в докладе Глобальной комиссии МОТ «Работать ради лучшего будущего», на национальном и локальном уровнях предполагает взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений по следующим направлениям: политика, партнерство, программы и продвижение.

В рамках разработки политики, ориентированной на развитие человеческого потенциала, необходимо обеспечить более тесную связь предлагаемых мер с макроэкономической политикой и совершенствование политики занятости в целом. Активная политика занятости, с

одной стороны, задает экономическим преобразованиям жесткие социальные ориентиры, а с другой, – обеспечивает прочную экономическую и финансовую основу для реализации социальных программ, поддержки социально незащищенных групп населения. На глобальном уровне данный подход находит отражение в рекомендациях авторов доклада по усилению системности и содержательности отношений между МОТ и ООН, ВТО, ВОЗ, бреттон-вудскими учреждениями, ЮНЕСКО и др.

Реализация основных направлений политики, обеспечивающей развитие человеческого потенциала, предполагает переосмысление как теоретических основ макроэкономической политики через призму влияния на сферу труда, так и пересмотр традиционных практических рекомендаций, разработанных в рамках «Вашингтонского консенсуса». В условиях цифровизации механизм влияния отдельных мер макроэкономической политики на сферу труда (занятость, безработицу, доходы и т.д.) усложняется. В частности, в докладе отмечается значимость налогово-бюджетной политики с точки зрения финансирования инвестиций в интересах достойной и стабильной занятости.

Для достижения целей продуктивной занятости необходимы соответствующие структурные реформы, меры монетарной политики и бюджетное стимулирование. Структурные реформы должны обеспечить эффективное перераспределение занятых как в рамках регионов, так и между региональными рынками труда. Вместе с тем потребуется разработка и реализация программ переподготовки для разных профессиональных и социально-демографических групп населения, содействия самозанятости, новый подход к организации общественных работ; а бюджетная экспансия будет создавать дополнительный спрос на труд в новых сферах деятельности.

В свете вышеуказанных проблем можно согласиться с авторами доклада в необходимости перехода к новым форматам работы государственных служб занятости, эффективно интегрирующим услуги в цифровом формате с услугами персонального консультирования и трудоустройства, повышения качества информации о состоянии рынка труда и усиления превентивного характера активной политики занятости.

Одним из ключевых элементов формирующегося дизайна сферы труда становится пар-

тнерство. Обеспечение достойного труда и устойчивой занятости, развития компетенций, сокращения неравенства невозможны без углубления сотрудничества государственных органов, бизнеса, представителей работников, некоммерческих организаций, интеграции и кооперации их усилий в плане обеспечения достойного труда, трудовых гарантий и развития человеческого потенциала.

Новые задачи, безусловно, требуют не только активного вовлечения профсоюзов в сферу принятия решений в области обеспечения трудовых гарантий, охраны труда, оплаты труда, но и разработки новых форм коллаборации субъектов трудовых отношений.

Особое внимание в докладе уделено развитию новых форм партнерства и представительства интересов работников. Так, инновационные методы организации работников предполагают широкое использование цифровых технологий для привлечения к участию в новых формах совместных действий.

### ПРОГРАММНЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ

Следующим значимым направлением решения проблем, заявленных в докладе, является расширение спектра программ в сфере труда, большая ориентация на целевые сегменты, повышение качества реализации и оценки эффективности. В качестве примера подобных программ следует отметить действующую Программу сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ на 2017–2020 гг., разработанной в рамках трехстороннего партнерства. Согласно Программе основные приоритеты сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ на 2017–2020 гг. [9] определены в следующих разделах:

- занятость (расширение возможностей занятости и повышение производительности труда);
- безопасность условий труда (обеспечение соблюдения норм на рабочих местах и достойных условий труда);
- социальное страхование (сотрудничество в области социального страхования и пенсионного обеспечения);
- социальный диалог (продвижение международных трудовых норм, укрепление социального диалога).

Обращаясь к возможностям программного подхода к решению поставленных в докладе задач, проанализируем действующие в стране и

регионах программы содействия занятости населения. На федеральном уровне реализуется Госпрограмма «Содействие занятости населения» (2013-2020 гг.), включающая три подпрограммы («Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан»: «Внешняя трудовая миграция»; «Развитие институтов рынка труда») и ориентированная на создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда. В Госпрограмму включены также мероприятия, предусмотренные в рамках национальных проектов «Производительность труда и поддержка занятости», «Демография», «Образование» и «Цифровая экономика». В 2018 г. расходы федерального бюджета РФ на реализацию программы составили 36 520 952,70 тыс. руб., а расходы консолидированных бюджетов субъектов РФ – 6 378 674,00 тыс. руб.  $^{5}$ 

В регионах действуют региональные программы содействия занятости. В частности, в Саратовской области реализуется программа «Содействие занятости населения, совершенствование социально-трудовых отношений и регулирование трудовой миграции в Саратовской области», принятая в 2013 г. и включающая 9 подпрограмм: «Содействие занятости населения и социальная поддержка безработных граждан»; «Совершенствование социально-трудовых отношений»; «Регулирование трудовой миграции»; «Оказание содействия добровольному переселению в Саратовскую область соотечественников, проживающих за рубежом»; «Дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда Саратовской области»; «Совершенствование социального партнерства»; «Улучшение условий и охраны труда» и др.

Аналитические данные позволяют констатировать: при условии одинаковых институциональных рамок реализация активной и пассивной политики на рынке труда определяется региональной спецификой. Для региональных программ, например, характерно дублирование федеральных мероприятий; запланированные меры, заложенные в программы и подпрограммы занятости, практически идентичны в разных регионах [10].

В условиях новых вызовов социальное партнерство, являясь базой общественного договора,

обеспечивает достижение целевых ориентиров в социально-трудовой сфере на национальном и региональном уровнях. Соглашение между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области на 2019-2021 гг. в числе приоритетных целей предполагает проведение социально-экономической политики, обеспечивающей право граждан на достойный труд, повышение качества жизни работников и их семей, обеспечение устойчивого роста реальных доходов населения на основе расширения процессов технологической модернизации, структурной перестройки экономики и достижения весомых качественных результатов, роста производительности труда, стабильной занятости и гибкости рынка труда, безопасности рабочих мест, расширения возможностей профессионального роста работников.

Важнейшими направлениями деятельности сторон социального партнерства в регионе по развитию данной системы является совершенствование ее нормативно-правовой базы, обеспечение заключения региональных отраслевых соглашений и вовлечение в их действие всех работодателей; заключение соглашений на территориальном уровне с вовлечением более широкого круга работодателей в переговорные процессы; совершенствование формы взаимодействия с контрольно-надзорными органами в целях усиления и обеспечения эффективного государственного и профсоюзного контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде, о социальном страховании, пенсионном обеспечении, коллективных договорах и соглашениях и др. В рамках социального партнерства Саратовской области по итогам II квартала 2019 г. коллективными договорами охвачено 74% работников региона.

В качестве сильных сторон социально-экономического положения Саратовской области, обеспечиваемых, в том числе и через действующий механизм социального партнерства в регионе, необходимо отметить высокий образовательный потенциал трудовых ресурсов, высокий научный и инновационный потенциал, развитый образовательный комплекс, обширную сеть государственных и частных медицинских учреждений.

Вместе с тем в регионе немало характерных для многих субъектов РФ проблем, связанных с недостаточным развитием человеческого потен-

 $<sup>^{5}</sup>$  Государственная программа «Содействие занятости населения». Годовой отчет за 2018 г.

циала, наличием негативных демографических тенденций, низким уровнем оплаты труда во внебюджетном секторе экономики, высокой долей неформальной занятости вследствие недостатка качественных рабочих мест, диспропорцией на рынке труда, существенной дифференциацией показателей качества жизни и экономического роста на муниципальном уровне.

Сохранение, воспроизводство и развитие человеческого потенциала региона, повышение качества жизни населения, обеспечение устойчивого экономического развития являются стратегическими приоритетами развития региона. Решение задач, поставленных авторами доклада «Работать ради лучшего будущего» находит отражение в стратегиях регионального развития, программных документах, определяющих целевые ориентиры в определенных сферах социально-экономической жизни. Генеральной целью Стратегии социально-экономического развития Саратовской области до 2030 г. является обеспечение стабильного улучшения качества жизни населения и повышение глобальной конкурентоспособности области на основе перехода к экономике знаний, в центре которой человек<sup>6</sup>.

Для обеспечения регионов прогрессивными стандартами в сфере труда и занятости необходимо активнее внедрять современные технологии «продвижения» таких стандартов, усилить коммуникативное воздействие на социальных партнеров. Все субъекты трудовых отношений в регионе должны быть заблаговременно проинформированы и ознакомлены со стандартами достойного труда.

В соответствии с новыми векторами и сценариями взаимодействия социальных партнеров целесообразно совершенствовать и методические подходы к оценке эффективности мер в сфере труда, которая должна быть многомерной и осуществляться всеми субъектами трудовых отношений (работник, работодатель, государство, профсоюзы, НКО) с позиций стандартов Концепции достойного труда.

Цифровизация экономики формирует новые вызовы и риски для региональных рынков труда, которые необходимо учитывать при разработке и реализации политики занятости с учетом «цифровых профилей» субъектов и сегментов рынков труда. Даже краткий обзор некоторых аспектов структуры занятости по регионам позволяет выявить региональные рынки труда с потенциально более высокими рисками цифровизации.

Анализ перечня эффективных экономических специализаций в субъектах РФ позволяет констатировать, что в регионах в разной степени присутствует «цифровая емкость» видов деятельности и, соответственно, видов занятости. Эффективная экономическая специализация на комплексе видов деятельности, в большей степени характеризующихся «цифровым» контентом («Производство компьютеров, электронных и оптических изделий», «Деятельность в области информации и связи», «Деятельность профессиональная, научная и техническая») представлена в 25 регионах. Полученные результаты кластеризации российских регионов по ряду показателей цифровой экономики и занятости подтверждают вывод о неоднородности регионов с точки зрения параметров, стартовых позиций и реализуемых стратегий цифрового развития [11]. На уровне регионов разная скорость развития технологий цифровой экономики будет определять стратегические риски безработицы. Сокращение гарантий занятости будет касаться сфер, в первую очередь затронутых процессом цифровизации (логистика и транспорт, офисная деятельность, администрирование, производство, продажи).

Формирование нового общественного договора на региональном уровне предполагает повышение ответственности руководителей региона за решение проблем развития человеческого потенциала, обеспечения достойной занятости, роста производительности труда, координации деятельности всех министерств и служб в целях достижения максимальной эффективности их деятельности в данной области.

Эффект цифровизации может располагаться между неравенством и повсеместным улучшением качества жизни и занятости [12]; может способствовать решению проблем борьбы с дефицитом достойного труда в глобальном и региональном разрезах.

На внутрифирменном уровне обеспечение достойного труда потребует изменения правил распределения труда (организации труда, иерархии системы квалификаций)и распределения дохода (системы оплаты труда).

 $<sup>^6</sup>$  Постановление Правительства Саратовской области от 30 июня 2016 года № 321-П «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Саратовской области до 2030 года». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://docs.cntd.ru/document/467710021

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современные демографические, технологические, институциональные вызовы оказывают значительное влияние на структуру экономики, человеческие ресурсы, рабочие места, «пространство профессий», процесс труда, рынки труда, механизмы социального партнерства. Формы проявления, пространственно-временные параметры отмеченных процессов, их динамика во многом детерминированы уровнем развития национальных хозяйств, темпами цифровизации экономики, включенностью в международные экономические отношения, государственной политикой и имеют разные проекции на региональном и локальном уровнях.

Анализируемый доклад «Работать ради лучшего будущего» актуален прежде всего постановкой вопроса о перспективах развития сферы труда и необходимости новых форматов коллаборации и социального диалога субъектов социально-трудовой сферы. В связи с этим вполне обоснован акцент МОТ на трех ключевых «точках роста»: развитие человеческого потенциала в широком смысле; модернизация институтов труда, способных обеспечить защиту от возрастающих социальных рисков, экономическую стабильность и равенство; обеспечение достойной и стабильной занятости, формирование правил и стимулов в целях согласования экономической и социальной политики и деловой практики.

В процесс «конструирования» будущей реальности сферы труда включены многочисленные участники со своими интересами, обладающие различной переговорной силой, поэтому окончательные параметры будут иметь страновую и региональную специфику в рамках общих рамочных условий, задаваемых МОТ. В свою очередь МОТ должна обеспечить современность, актуальность и контролируемость норм в сфере регулирования труда, инновационные подходы к регулированию новых явлений и процессов в трудовой сфере в условиях цифровизации и автоматизации<sup>7</sup>.

Разработка национальных стратегий, касающихся будущего сферы труда, может осуществляться как в рамках существующих институтов социального диалога, так и принципиально новых. Важнейшим условием развития сферы труда становится формирование нового общественного договора, ориентированного на человека, и обеспечение условий достойного труда, что в свою очередь будет способствовать устойчивому развитию социально-экономических систем на региональном, национальном и глобальном уровнях.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- 1. Санкова Л.В. Неустойчивая занятость в контексте императивов устойчивого развития. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: монография /гл. научн. ред. В.Н. Бобков. М.: Реал Принт; 2017: 369-383.
- 2. World Employment and Social Outlook Trends 2016. URL: : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\_443480.pdf .
- 3. Hulten Ch. The Importance of Education and Skill Development for Economic Growth in the Information Era. NBER Working Paper. WP-2414. Cambridge: December 2017. 39 p. URL: https://www.nber.org/papers/w24141.pdf
- 4. New Forms of Work in the Digital Economy. OECD Digital Economy Papers. 2016; OECD Publishing, Paris. URL: https://doi.org/10.1787/5jlwnklt820x-en
- 5. Богаченко Е.Д., Санкова Л.В. Занятость молодежи в контексте достойного труда. Саратов: «КУБиК»; 2019. 188 с.
- 6. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world and the future of work: Towards decent work in the online world URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\_645337.pdf
- 7. Lee K., Kusbit D., Metsky E., DabbishL. Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers, Proceedings of the Association for Computing Machinery (ACM) Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI), Seoul, 18–23 Apr, 2015: 1603–1612.
- 8. Möhlmann M., Zalmanson L. Hands on the Wheel: Navigating Algorithmic Management and Uber Drivers' Autonomy Completed. Thirty Eighth International Conference on Information Systems, South Korea; 2017.
- 9. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ на 2017 2020 гг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://docs.cntd.ru/document/556323932

 $<sup>^{7}</sup>$  Доклад Глобальной комиссии МОТ «Работать ради лучшего будущего». Женева: МБТ; 2019. с.66.

- 10. Гильтман М.А., Обухович Н.В., Токарева О.Е. Активная и пассивная политика на российском рынке труда: централизация или регионализация? Вопросы экономики. 2019;(6):79-98.
- 11. Санкова Л.В. «Цифровое» неравенство региональных рынков труда. Ломоносовские чтения-2019. Экономические отношения в условиях цифровой трансформации: сборник тезисов выступлений. М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2019: 633-635. Режим доступа: https://www.econ.msu.ru/science/conferences/lomch2019/
- 12. Ziemann, V. Inclusive labour Markets in the digital era: The case of Austria, OECD Economics Department Working Papers,WP-17-143.OECD Publishing, Paris:2017. URL: http://dx.doi.org/10.1787/c2331c20-en

### **REFERENCES**

- 1. Sankova L.V. Unsustainable employment in the context of sustainable development imperatives. Employment instability: international and Russian contexts of the future world of work: monograph /Ed. by V.N. Bobkov. M.: Real Print; 2017: p.369-383. (In Russ.).
- 2. World Employment and Social Outlook Trends 2016. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms 443480.pdf.
- 3. Hulten Ch. The Importance of Education and Skill Development for Economic Growth in the Information Era. NBER Working Paper. WP-2414. Cambridge: December 2017. 39 p. URL: https://www.nber.org/papers/w24141.pdf
- 4. New Forms of Work in the Digital Economy. OECD Digital Economy Papers. 2016; OECD Publishing, Paris. URL: https://doi.org/10.1787/5jlwnklt820x-en
- 5. Bogachenko E.D., Sankova L.V. Youth employment in the context of decent work. Saratov: KUBiK; 2019. P.188. (In Russ.).
- 6. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world and the future of work: Towards decent work in the online world URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\_645337.pdf
- 7. Lee K., Kusbit D., Metsky E., DabbishL. Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers, Proceedings of the Association for Computing Machinery (ACM) Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI), Seoul, 18–23 Apr, 2015: 1603–1612.
- 8. Möhlmann M., Zalmanson L. Hands on the Wheel: Navigating Algorithmic Management and Uber Drivers' Autonomy Completed. Thirty Eighth International Conference on Information Systems, South Korea; 2017.
- 9. The program of cooperation between the Russian Federation and the ILO for 2017 2020. [Online resource]. URL: http://docs.cntd.ru/document/556323932
- 10. Gil'tman M.A., Obukhovich N.V., Tokareva O.E. Active and passive policies on the Russian labor market: centralization or regionalization? Voprosy ehkonomiki. 2019;(6):79-98. (In Russ.).
- 11. Sankova L.V. Digital inequality of regional labor markets. Lomonosov readings-2019. Economic relations in a digital transformation: a collection of abstracts. M.: Faculty of Economics, Moscow State University named after M.V. Lomonosov, 2019: 633-635. URL: https://www.econ.msu.ru/science/conferences/lomch2019//(In Russ.).
- 12. Ziemann, V. Inclusive labour markets in the digital era: The case of Austria, OECD Economics Department Working Papers,WP-17-143.OECD Publishing, Paris:2017. URL: http://dx.doi.org/10.1787/c2331c20-en

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Лариса Викторовна Санкова, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и производственных комплексов, ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.», г. Саратов, Россия.

E-mail: sankovalv@sstu.ru

### ABOUT THE AUTHOR

Larisa V. Sankova, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the department "Economics of labor and industrial complexes", FSBEI HE "Yuri Gagarin State Technical University of Saratov", Saratov, Russia.

E-mail: sankovalv@sstu.ru

Статья поступила 09.08.2019; принята к публикации 12.08.2019. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 09.08.2019; accepted for publication on 12.08.2019.

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

### ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-98-111 УДК 331.108.45, 331.108.26, 35.082.1

### АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

### С.А. Петрова

Ресурсный центр развития государственной службы, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия https://orcid.org/0000-0002-2095-7243

### Н.М. Сладкова

Проектный офис ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

### *RNJATOHHA*

В статье рассмотрена деятельность по оценке кадров в системе государственной гражданской службы. Проведено исследование методологических основ и практических подходов по разработке и использованию методов и инструментов оценки, включая как отечественный, так и зарубежный опыт. Описаны основные тенденции применения методологии управления талантами в работе с кадрами, а также существующие проблемы и противоречия, характерные для современной системы государственной гражданской службы.

Рассмотрены приоритетные направления разработки оценочного инструментария, учитывающие специфику современного этапа развития кадровых процессов в органах власти. Представлены инструменты оценки, основанные на использовании проективных методик, принципов и подходов информационной семантики. На основе проведенного анализа определены критерии отбора оценочного инструментария, формализована логика использования методов и инструментов оценки кандидатов при проведении отбора. Обоснована целесообразность разработки единой базы инструментов оценки, не только релевантных характеру оцениваемых компетенций с учетом специфики государственной службы, но и позволяющих обеспечивать воспроизводимость и сопоставимость результатом оценки.

**Ключевые слова**: оценка персонала, управление талантами, управление персоналом, государственная служба, подбор кадров, развитие персонала, инструменты оценки.

**Для цитирования**: С.А. Петрова, Н.М. Сладкова. Актуальные вопросы оценки профессиональных качеств государственных служащих. *Социальнотрудовые исследования*. 2019;36(3):98-111. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-98-111.

ORIGINAL PAPER

## CURRENT ISSUES OF COMPETENCY ASSESSMENT OF STATE EMPLOYEESS

#### S.A. Petrova

Resource center for public service development, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia https://orcid.org/0000-0002-2095-7243

### N.M. Sladkova

Project office, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia,
Moscow, Russia

### **ABSTRACT**

The article discusses the activities of personnel assessment in the public civil service system. The authors studied methodological foundations and practical approaches to the development and use of assessment methods and tools, including both domestic and foreign practices. It describes the main trends of the talent

management methodology applied in work with personnel were considered, as well as current problems and contradictions typical for the modern public civil service system. Assessment tools based on projective techniques, principles and approaches of information semantics are presented.

Based on the analysis, the criteria for selecting assessment tools were determined; the logic of the methods and tools used to evaluate candidates in recruiting process was formalized. The authors substantiated the development of a unified base of assessment tools, not only relevant to the nature of the assessed competencies considering the specifics of the civil service, but also ensuring reproducibility and comparability of the assessment result.

**Keywords**: personel assessment, talent management, human resours management, public service, recruitment, personnel development, assessment tool.

For citation: S. A. Petrova, N. M. Sladkova. Topical issues of assessment of professional qualities of civil servants. Social and labor research. 2019;36(3):98-111. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-98-111.

### **ВВЕДЕНИЕ**

Тенденции развития государственной службы последнего десятилетия во многом связаны с вопросами оценки компетенций государственных служащих, занимающих должности разного уровня. Не случайно задачи по развитию инструментов и методов оценки компетенций нашли отражение в Указе Президента Российской Федерации от 24.06.2019 № 288 "Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы". В частности отмечается, что необходимо «совершенствование методов оценки профессиональных качеств гражданских служащих и лиц, претендующих на замещение должностей гражданской службы и включению в кадровый резерв»<sup>1</sup>. Оценка профессиональных качеств становится неотъемлемой частью процесса, определяющего требования к программам профессионального развития госслужащих и методом комплектования качественного кадрового состава государственных органов власти.

Органы государственной власти повсеместно меняют отношение к оценке сотрудников. Как показывают результаты анализа глобальных тенденций в оценке персонала компании SHL PreVisor, «...сегодня, более чем всегда качество персонала важно для компаний, желающих отобрать и развить свои таланты... Навыки, способности, знания и компетенции сотрудников могут быть оценены множеством способов и по миллиарду причин, однако компании, которые эффективно внедряют системы оценки, смогут обеспечить себе точную и своевременную картину своей текущей и будущей рабочей силы» [1]. Фокус подбора и управления кадрами как в бизнес среде,

Управление талантами - «...совокупность видов деятельности, направленных на то, чтобы организация привлекала, удерживала, мотивировала и продвигала талантливых сотрудников, в которых она нуждается сейчас и в будущем. Цель управления талантами - обеспечить приток талантов, поскольку они являются основным ресурсом...» [2], обеспечивающим достижение высоких результатов деятельности организации. Под талантом понимают совокупность способностей человека (присущих ему интеллекта, рассудительности, характера, умений, знаний, опыта, склонностей к обучению и развитию), позволяющую получить некий продукт деятельности, который отличается новизной, высоким уровнем качества и общественной значимостью. Значительное внимание управлению талантами в настоящее время уделяется в сфере государственной службы. Разработка и внедрение полного цикла управления талантами является одним из ключевых приоритетов развития системы государственной службы на период до 2024 г., о чем было сказано в докладе Открытого правительства по итогам работы в 2012-2018 гг. [3]

Базой для формирования подходов к организации процесса оценки профессиональных качеств, методов и инструментов оценки послужила бизнес-практика оценки по компетенциям российских предприятий лидеров в своих отраслях (Ростатом, Ростех, Северсталь, Газпром, Х5-ретейл и др.), а также положительный опыт зарубежных государственных структур (Канада, Япония, США, Австралия, Германия, Великобритания и др.)

99

так и в сфере государственной службы, лежит не столько в управлении кадрами как человеческими ресурсами (human resource management, HR), сколько в плоскости управления талантами («talent management»).

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Указ Президента Российской Федерации от 24.06.2019 № 288 "Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы".

Австралийская комиссия по государственной службе в 2015 г. выпустила специальный документ – «Руководство по управлению талантами» [4], в котором под талантом в государственном секторе понимается сотрудник, чей потенциал позволяет в перспективе получать результаты выше, чем у большинства служащих в настоящий момент. При этом критерий высокого потенциала занимает центральное место в определении таланта – то есть способности человека в будущем выполнять более сложные, неоднозначные и масштабные роли и добиваться в них успеха.

Как показывает анализ зарубежного опыта (по данным исследовательской компании СЕВ Inc), востребованность сотрудников, отобранных с учётом результатов оценки и выявления таланта, почти в два раза превышает ценность кандидатов среднего потенциала. При этом только 15% наиболее эффективных служащих могут развиваться и адаптироваться далее, чтобы преуспеть в более высоких и значимых должностях [5]. Именно качественная оценка на входе как составная часть управления талантами помогает определить, кто эти 15%, и обосновать целесообразность их назначения.

Практика оценки профессиональных качеств на российской госслужбе постепенно расширяет свои границы. Успешный практический опыт ряда федеральных органов власти (МПТ, ФАС, Роструда и др.) и субъектов РФ (Москва, Татарстан, Тюмень и др.) стал подтверждением реальности внедрения процессов оценки как при отборе кандидатов на госслужбу, так и в рамках проведения аттестационных процедур, разработки программ профессионального развития.

Приоритеты работы кадровых служб в последние 5 лет значительно изменились. Если в 2013 г. центральным направлением деятельности было вовлечение и удержание персонала, снижение текучести кадров, то к 2018 г. в число ключевых приоритетов, наряду необходимостью стимулировать профессиональный рост, карьерное развитие, развитие лидерства, управление эффективностью, вошло выявление высокопотенциальных сотрудников [6].

С учетом вышеназванного приоритета, актуальными становятся вопросы постановки процесса оценки, выбора инструментов и методов оценки, обеспечивающих максимально достоверный результат для принятия решений как по конкретному человеку (определение потенциала, перспектив профессионального развития, эффективности), так и в системе управления талантами в конкретном государственном органе.

## АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ И МЕТОДОВ ОЦЕНКИ В РЕАЛЬНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ

Современная оценка профессиональных качеств госслужащего, как и оценка компетенций сотрудников в бизнес-практике, строится на принципах и методологии компетентностного подхода [7, 8, 9, 10, 11, 12]. Базовым требованием компетентностного подхода является необходимость формирования профессионально-личностных требований к специалисту с учетом особенностей должности (уровень должности, функциональная область деятельности), а также области деятельности организации. Содержание и глубина проработки модели компетенций (количество компетенций и их индикаторов) формируется исходя из двух принципов - полноты и неизбыточности. С одной стороны необходимо обеспечить полноту отображения функционала должности и ее предметной области, с другой определить минимально необходимое и достаточное количество ключевых компетенций, обеспечивающих характеристику кандидата [13].

Вопрос достоверной оценки профессионального и личностного потенциала кандидата на должность или сотрудника организации, как уже отмечалось, является одним из актуальнейших вопросов управления талантами. После того, как модель компетенций уже сформирована, на первый план выходит необходимость выбора оптимальных (цена/качество/скорость) методов и инструментов оценки.

С этой точки зрения интересны результаты глобального исследования компании SHL (одного из мировых лидеров в области оценки и управления эффективностью персонала) предприятий реального сектора экономики и организаций бюджетной сферы за 2014–2018 годы [6].

Данное исследование интересно для проектирования и моделирования тенденций в области применения на практике оценки профессиональных качеств госслужащих с учетом того, что на государственной службе кадровые технологии проходят практически все те же стадии развития, которые были зафиксированы в реальном секторе, но имеют несколько запаздывающий характер (отставание оставляет от 2 до 5 лет).

Как показывают исследования SHL, оценку компетенций проводят или планируют использовать в ближайшем будущем в процессах найма, планирования профессионального развития и карьерных траекторий, для выявления высокопотенциальных сотрудников и лидеров – около 80%

Таблица 1 / Table 1
Тенденции в сфере HR: значение оценки в управлении талантами / HR trends: importance of valuation in talent management

Характеристика деятельности кадровых служб	2014 г., %	2018 г., %
Оценочные мероприятия являются важнейшим компонентом программ продвижения и/ или развития персонала	57	61
Проводится сбор данных по влиянию методов и инструментов оценки на повышение качества найма	44	49
Проводится сбор данных по влиянию методов и инструментов оценки на повышение качества программ профессионального развития	37	62
Проводится изменение или улучшение процесса найма на основе анализа данных по эффективности методов и инструментов оценки	46	46

Источник / Source: SHL GATR, 2018.

Таблица 2 / Table 2
Использование интервью в оценке персонала / Using interviews in personnel assessment

Тип интервью	Уже используем, %	Планируем использовать, %			
Структурированное	76	13			
Неструктурированное	45	7			
Видеоинтервью (в режиме реального времени)	54	15			

Источник / Source: SHL GATR, 2018.

Таблица 3 / Table 3 Использование инструментов оценки при отборе и найме (в региональном разрезе), % / Using assessment tools for talent acquisition and recruiting (in regional context), %

Инструмент оценки	Северная и Южная Америка	<b>Азия</b>	Австралия	Европа	Ближний Восток/ Африка	Мировая выборка
Онлайн-оценка	89	82	93	88	76	84
Компьютерное тестирование (офлайн)	23	26	20	28	45	29
Тестирование на бумажном носителе	20	32	15	34	41	28
Тестирование с помощью мобильных средств связи (телефон, планшет и пр.)	19	13	22	14	11	15

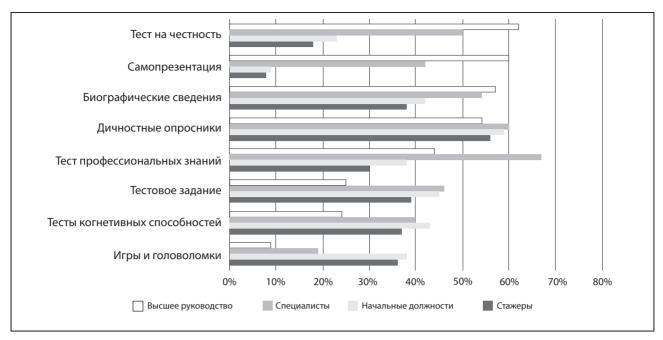
Источник / Source: SHL GATR, 2018.

опрошенных работодателей, в целях определения уровня развития и соответствия корпоративной культуре – 26% [6].

Целенаправленную работу по оценке влияния используемых инструментов оценки на ее результаты и в целом на повышение качества найма проводят менее половины участников опроса и лишь 46% оптимизировали программы найма на основе изучения и анализа данных по эффективности методов и инструментов оценки, причем этот показатель практически не изменился в последние годы. В то же время, роль изучения степени влияния инструментов оценки на эффективность разработки и реализации программ развития в значительной степени выросла – если в

2014 г. чуть более трети организаций-участников опроса вели такую статистику (37%), то в настоящее время их доля выросла почти в два раза (до 62%) (табл. 1) [6].

Можно проследить ряд тенденций в использовании методов и инструментов оценки. Почти все респонденты (94%) считают, что тестирование является важной частью процесса оценки, причем отмечается рост этого показателя с 2014 г. (87%). Основой процесса найма остаются и интервью. Все более востребованными становятся структурированные интервью (76% в 2018 г., с потенциалом роста востребованности на 13%), в то время как традиционные, неструктурированные интервью востребованы менее, чем у половины опрошенных (45%).



Puc.~1/Fig.~1. Применимость инструментов оценки по уровням должностей / Applicability of assessment tools at grade levels Источник / Source: SHL GATR, 2018.

Популярными становятся и видео-интервью в режиме реального времени, позволяющие оптимизировать процессы дистанционной оценки и отбора кадров (54%) (табл. 2) [6].

В целом, растет использование инструментов оценки, пригодных для автоматизации в онлайнформате. Онлайн-оценку применяют более 80% участников опроса по всему миру (табл. 3).

Тестирование в бумажном виде находится на втором месте в Азии и Европе (32 и 34% соответственно), а прохождение оценки на компьютере без доступа к Интернету – на втором месте среди предпочтений в Америке, на Ближнем Востоке и в Африке (23 и 45% соответственно) [6].

При сохранении высокого уровня, несколько снижается в последние годы использование таких методов оценки, как игры и головоломки (70%), личностные опросники и опросники интересов (66%), анализ биографических данных (64%), симуляции (текстовые, визуальные).

Исследования показали различия в применении тех или иных инструментов оценки для кандидатов на более высокие должности (рис. 1). Менее четверти представителей кадровых служб используют самопрезентацию и публичное выступление в качестве инструмента оценки для кандидатов базового уровня подготовки на начальные должности; в то же время более 40% подтвердили использование этих инструментов для оценки персонала и кандидатов на уровне специалистов и выше [6].

Представители кадровых служб при выборе инструментов оценки конкретного кандидата/сотрудника, которые должны обеспечить баланс достоверности получаемой информации и затрат на оценку, исходят из:

- цели организации/подразделения,
- модели компетенций конкретной должности.

В целом, более двух третей представителей кадровых служб используют для оценки руководителей дифференцированные (и более затратные) инструменты (74%).

Для оценки рядовых исполнителей, стажеров эксперты предпочитают не применять сложные оценочные средства (рис. 1).

В целом, проведенный анализ показывает, что, несмотря на разнообразие применяемых технологий оценки кандидатов, они характеризуются следующими общими тенденциями:

- 1. Более предпочтительны инструменты, которые можно использовать дистанционно:
- автоматизированное, в том числе он-лайн тестирование знаний и умений,
- видео интервью, которое можно использовать в технологии структурированного интервью по компетенциям,
- компьютерные симуляции (визуальные, тестовые).
- 2. Сохраняется востребованность инструментов, направленных на оценку профессионализма (тесты профессиональных знаний) и личностных качеств, определение личностного потенциала (потенциала

роста и лидерства), а также оценку благонадежности и антикоррупционной лояльности персонала<sup>2</sup>.

## ПРИМЕНЕНИЕ ИНСТРУМЕНТОВ И МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ ГОССЛУЖАЩИХ В ПРАКТИКЕ РАБОТЫ КАДРОВЫХ СЛУЖБ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

На государственной службе процессы отбора и аттестации в которых необходимой процедурой является оценка профессиональных качеств госслужащего, имеют свою специфику.

Кадровые процессы в сфере государственной службы характеризуется рядом правил, предписаний и нормами, которые создают ограничения в использовании апробированных в реальном секторе экономики методов и инструментов оценки. Однако, как показывает практика ряда государственных органов, ограничения федерального законодательства и нормативных актов органов государственного управления не исключают возможность использовать инструменты оценки профессиональных качеств для отбора и комплектования высокопрофессионального и эффективного коллектива.

Успех использования оценочных процедур по компетенциям (профессионально-личностным качествам) во многом зависит от правильности выбора метода и инструментария оценки.

В ходе исследования<sup>3</sup> авторами проведен анализ кадровых практик в органах государственной власти федерального и регионального уровня, а также органов местного самоуправления (по направлениям оценка персонала, поиск, привлечение и отбор кадров) на предмет изучения опыта использования различных оценочных методов и инструментов в системе государственной и муниципальной службы Российской Федерации. Указанные практики были представлены в 2015–2017 гг. на конкурс лучших кадровых практик, проводимый Департаментом государственной политики в сфере государственной и муниципальной службы, противодействия коррупции Минтруда России.

За период проведения конкурса было представлено в общей сложности более 650 практик от федеральных органов власти, органов власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления. Из них порядка 60% практик, в которых в той или иной мере рассматриваются инструменты оценки, используемые в таких кадровых процессах, как отбор и найм, комплексная оценка и аттестация, профессиональное развитие, работа с кадровым резервом, мотивация и противодействие коррупции.

В рамках исследования более подробно изучены 11 практик – победителей и призеров конкурса, представленных в номинации «Оценка персонала»:

- Оценка результативности деятельности государственных гражданских служащих и работников территориальных органов (Федеральная антимонопольная служба России).
- Оценка команды органа власти (Администрация Губернатора Самарской области).
- Оценка управленческих, профессиональных и личностных компетенций (Администрация Губернатора Самарской области).
- Комплексная оценка государственных гражданских служащих (Annapam Губернатора и Правительства Челябинской области).
- Оценка компетенций государственных гражданских и муниципальных служащих Ульяновской области (Правительство Ульяновской области).
- Оценка эффективности деятельности руководителей органов исполнительной власти (Аппарат Губернатора и Правительства Челябинской области).
- Оценка гражданских/муниципальных служащих (Администрация Губернатора Санкт-Петербурга).
- Оценка эффективности и результативности органов администрации города Вологды, профессиональной служебной деятельности работников администрации города Вологды (Администрация города Вологды).
- Центр оценки ассесмент-центр (*Правительство Москвы*).
- Формирование моделей компетенций и методов их оценки для групп должностей государственной гражданской службы (Администрация Томской области).
- Республиканский центр кадрового тестиро- вания (РЦКТ) как институт подбора и оценки персонала для государственной гражданской службы (Администрация Главы Республики Башкортостан).

103

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Материалы 9-го Международного Конгресса-Выставки по инструментам и практикам оценки персонала «ОЦЕНКА ПЕР-СОНАЛА 2018. Лучшие практики», сентябрь 2018

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> НИР «Разработка методов оценки, позволяющих оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, а также профессиональные и личностные качества» выполнена ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в 2018 г. по запросу Департамента государственной политики в сфере государственной и муниципальной службы, противодействия коррупции Минтруда России. Рег. номер НИОКТР №АААА-А18-118083090025-7.

В ходе анализа рассмотренных практик были выявлены общие подходы в подборе и использовании инструментов оценки на этапе отбора, в процессе аттестации, а также в других процессах в управления талантами.

Важнейшим этапом проведения оценки является формирование требований – описание актуальной, адресной модели компетенций.

Процесс перехода на компетентностную модель работы с кадрами в системе государственной службы длился достаточно долго, но в настоящее время сформирована нормативно-правовая база федерального уровня, определяющая типовой перечень компетенций (профессиональных и личностных качеств) государственных гражданских служащих Российской Федерации<sup>4</sup>.

Также ведется работа по формированию и использованию моделей компетенций на уровне органов власти федерального и регионального уровня (ФАС, Роструд, МЧС России, Росмолодежь, Правительство Москвы, Ульяновская область, Мурманская область, Ярославская область и др.), по направлениям деятельности (модели компетенций служащих контрольно-надзорных органов, разработанные в ходе аудита кадровых процессов контрольно-надзорных органов в 2017 г. в рамках приоритетного проекта «Внедрение эффективных механизмов кадровой политики в деятельности контрольно-надзорных органов» Приоритетной программы «Реформа контрольной и надзорной деятельности»<sup>5</sup>, модели компетенций участников проектной деятельности исполнительных органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры<sup>6</sup> и др.), в рамках федеральной программы «Цифровая экономика» идет работа над формированием единой модели компетенций государственных гражданских служащих по обеспечению информационной безопасности и пр.

Наличие модели компетенций позволяет кадровым службам обоснованно подойти к выбо-

ру конкретных методов и инструментов оценки. Большую трудность вызывает выбор оценочного инструментария, релевантного характеру оцениваемой компетенции.

Как показывает проведенный анализ и практика работы в сфере формирования кадрового состава государственной службы<sup>7</sup>, на текущий момент самым распространенными методами оценки на государственной службе являются тесты и собеседования. Обычно конкурс, аттестация, квалификационный экзамен гражданских служащих предваряются тестом на оценку общих и/или профессиональных знаний и дополняются собеседованием с непосредственным руководителем и/или на заседании комиссии. По результатам этих процедур выносится заключение о профессиональном уровне и соответствии сотрудника исполняемой должности.

Собеседование имеет субъективный характер, но преследует объективную цель: определить и уточнить уровень развития квалификации и профессионально-личностных качеств кандидата или действующего государственного служащего. В идеале, в процессе собеседования руководитель определяет «проблемное поле» оцениваемого, принимает решение о приемлемости кандидата для конкретной должности и/ или дает необходимые рекомендации, направленные на коррекцию профессионального, личностного и мотивационного развития государственного служащего.

Как и в реальном секторе экономики, широко распространено на государственной службе тестирование. Используются как тесты для оценки общих и профессиональных знаний, так и тесты на когнитивные способности, личностные опросники и пр.

В случае с тестами на знания кадровая служба составляет, а конкурсная или аттестационная комиссия утверждает тесты с учётом специфики деятельности органа власти, устанавливает порог (число, либо процент) правильных ответов, определяющих успешное прохождение теста. Тесты на оценку компетенций и профессионально-личностного профиля подбираются, исходя из осведомленности кадровых служб, с учётом их доступности по ресурсам и возможностям органа власти, в редких случаях разрабатываются на за-

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Постановление Правительства Российской федерации от 31 марта 2018 г. №397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов»

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> НИР «Разработка и апробация в соответствии с механизмами внедрения методики комплексного аудита, организационнометодических подходов к осуществлению комплексного аудита качества операционных и функциональных процессов контрольно-надзорной деятельности и их кадрового обеспечения, организационной структуры и системы управления рисками» Рег. номер НИОКТР №АААА-А17-117111300057-3

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Приказ Департамента проектного управления Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 08.08.2016 № 5-нп «О модели компетенций участников проектной деятельности исполнительных органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Результаты работ по научному сопровождению и методической поддержке информационного наполнения федеральной государственной информационной системы «Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров» в период 2010-2016 гг., выполняемых ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по запросу Департамента государственной политики в сфере государственной и муниципальной службы, противодействия коррупции Минтруда России

каз. Единого подхода, позволяющего обеспечить сопоставимость результатов оценки, в настоящее время пока не существует.

Отмечается тенденция совершенствования тестовых инструментов в части повышения их практикоориентированности, ухода от простых тестовых вопросов (одиночного или множественного выбора, вставки пропущенных слов, бинарных ответов да/нет) - на практике все чаще используют ситуационные задачи как основу для формулирования тестового задания, применяют такие формы вопросов, как установление соответствия между множественными рядами, ранжирование и установление значимости и пр. Проведенный анализ кадровых практик показал, что подавляющее большинство используемых инструментов тестирования предусматривает оценку с помощью компьютерных программ и специализированных приложений. Использование online и ofline автоматизированных инструментов дает возможность проводить массовую, групповую оценку, сократить затраты на проведение оценочных процедур за счет их стандартизации и снижения доли ручной обработки информации. Важным принципом проведения такой оценки является применение единых подходов к формированию оценочных материалов и интерпретации результатов оценочных процедур. Стандартизация инструментария дает возможность масштабирования его на другие органы власти и в других регионах, обеспечивая тем самым единство подходов и сопоставимость результатов оценки.

Используется на госслужбе и метод экспертной оценки. Причем такая форма применяется давно.

- в состав конкурсных и аттестационных комиссий в соответствии с действующим законодательством обязательно включаются независимые эксперты – «...представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые соответствующим органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов;
- специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой»<sup>8</sup>. К сожалению. приглашенные специалисты редко являются высококвалифицированными специалистами в области личностно-профессиональной диагностики, что снижает потенциал эффективности такого метола

В целях повышения эффективности эксперт-

ной оценки по результатам диагностики должна быть обязательно проведена беседа эксперта с оцениваемым, направленная на уточнение полученной информации, информирование его о результатах диагностики, предоставление «обратной связи». В этом случае имеет смысл проведение адресной психодиагностики, оценки с использованием технологий ассессмент-центров. В настоящее время уже накопился опыт применения ассессмента в системе государственной службы, но область его применения ограничена в силу как высокой стоимости применения подобных методов оценки, так и отсутствия накопленной достоверной информации по оценке значимости и целесообразности таких затрат времени и финансов для конкретных должностей государственной службы. Подобные формы оценки, как и индивидуальная психологическая оценка, используются, как правило, только для руководителей высшего уровня, а также при отборе и работе с резервом управленческих кадров.

Анализ рассмотренных кадровых практики показал, что многими участниками кадровых процессов в системе государственной службы на уровне отдельных государственных органов и регионов проводятся исследования, разрабатываются эффективные инструменты оценки при подборе кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы. Практика показывает, что при проведении оценочных процедур при отборе, аттестации, квалификационном экзамене, включении в кадровый резерв или формировании резерва управленческих кадров важно не только определиться с целевым описанием требуемого набора компетенций, которыми должен обладать кандидат, но и обеспечить возможность сопоставлять характеристики кандидатов на соответствие той или иной позиции и сфере деятельности, определять зоны развития, составлять рекомендации для обучения и продвижения сотрудников.

В то же время, проведенный анализ подтвердил, что, несмотря на активную работу по формированию единого компетентностного поля требований к государственным гражданским служащим, а также разработке и адаптации существующих методов и инструментов оценки с учетом специфики органов государственной власти, сохраняется актуальность проблемы обеспечения сопоставимости результатов оценки компетенций (профессионально-личностных качеств) кандидатов на замещение должностей государственной службы и действующих госслужащих в

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Указ Президента Российской Федерации «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» от 1 февраля 2005 г. N 112

рамках решения задач кадрового обеспечения и управления талантами в органах власти.

В ходе исследования подтверждена целесообразность вариантификации используемых инструментов при проведении оценки в зависимости от целей оценки, ее предмета и содержания (в соответствии с моделью компетенций), от группы и категории должностей в отношении которых она применяется, а также выделен ряд факторов, требующих внимания в целях повышения объективности и сопоставимости ее результатов<sup>9</sup>:

- использование общеизвестных и общедоступных методик не всегда целесообразно, поскольку дает эффект высокой социальной желательности результатов вместо реальной оценки;
- методы оценки, которые содержат смысловые/ семантические подходы, анализ текстов, речи, наиболее показательны и результативны; разработка и применение таких методов и инструментов является одним из приоритетных направлений развития оценочных технологий;
- развитие online инструментов оценки профессионально-личностных качеств смещается из области тестов знаний в область профессиональных игр-симуляций, ассессмент-центров, информационной семантики;
- при разработке методики отбора и выборе соответствующих инструментов оценки в каждом госоргане необходимо руководствоваться возможностью проводить разнообразную оценку, позволяющую настраивать оценочные профили и подбирать разных людей тех, которые нужны в конкретном месте и в конкретное время.

Подбор «одинаковых» сотрудников или оценка по принципу «нам нужны все звезды» результативности не обеспечивает.

На основе проведенного анализа определены ключевые критерии отбора оценочного инструментария:

 Экологическая валидность, обеспечивающая соответствие задач, решаемых кандидатами в ходе оценки, тем повседневным задачам, решением которых они будут заниматься в своей профессиональной служебной деятельности.

- Доступность оценочных процедур для автоматизации, обеспечивающей возможность:
- настройки и формирования моделей компетенций с достаточной степенью полноты и неизбыточности индикаторов оценки;
- вариантификации инструментария оценки в соответствии с ее целями и спецификой оцениваемых (кандидатов, госслужащих по уровням и профилям должностей и пр.);
- настройки форм отчетности под задачи конкретного госоргана и цели конкретных оценочных процедур;
- визуализации результатов оценки и прозрачности механизмов интерпретации результатов.
- Сопоставимость результатов оценки, позволяющая проводить анализ по различным аспектам: в сравнении с эталоном, по усредненному показателю в рамках категорий/групп должностей госслужащих, в разрезе подразделений, по структуре органов власти федерального уровня (центрального аппарата и территориальных органов), в разрезе субъектов Российской Федерации, в динамике и т.д.
- Целесообразность применения методов и инструментов оценки, предусматривающая соблюдение баланса результативности и эффективности применения методов и инструментов оценки на основе сопоставления затрат и ожидаемых результатов оценки (и последующего отбора). В отношении конкретной должности выбор методов и инструментов оценки должен определяться с учетом ее уровня, полноты компетенций и полномочий, значимости результата подбора (замещения должности) для достижения целей и задач органа власти.

Подбор и комбинирование применяемых методов и инструментов определяется двумя составляющими:

- кого мы оцениваем (должность),
- что мы оцениваем (компетенции).

В целях разработки и апробации эффективных оценочных инструментов авторами проведена операционализация моделей компетенций до уровня поведенческих индикаторов и раскрытия содержания каждой из нормативно установленных компетенций (профессиональных и личностных качеств) на примере моделей компетенций должностей государственных служащих контрольно-надзорных органов, в т.ч. Роструда в соответствии с требованиям законодательства в сфере государственной службы («стратегическое

106

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> НИР «Разработка методов оценки, позволяющих оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, а также профессиональные и личностные качества» выполнена ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в 2018 г. в рамках государственного задания Минтруда России по запросу Департамента государственной политики в сфере государственной и муниципальной службы, противодействия коррупции. Регистрационный номер НИОКТР №АААА-А18-118083090025-7.

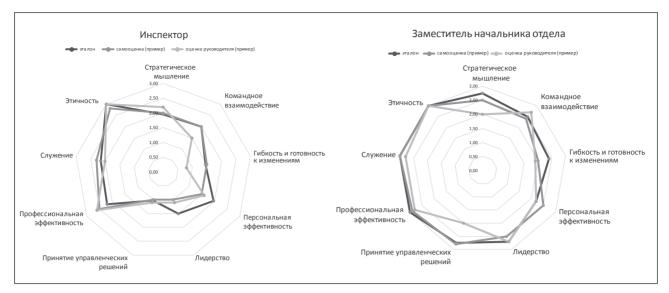
Таблица 4 / Таble 4

Использование методов и инструментов оценки кандидатов при проведении отбора в соответствии с типами замещаемых должностей государственной службы / The use of methods and tools for evaluating candidates in the selection process in accordance with the types

of civil service positions to be filled

	анкета по компетенциям	0,30	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
	эссе Беферат,	0,5/	+	+	+	+	+	+	+	+			+	+		
	структури-рованное интервью	14	+	+	+	+			+				+			
нты оценки	Деловая игра/ решение кейсов	2-4 ч/ 0,5	+	+	+	+			+				+			
Рекомендуемые инструменты оценки	тесты: проф., ;психол.;	ИТ - 0,25, без ИТ- 0,5	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Рекоменд	мотивационное письмо	0,25	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
	ассессмент-центр,	8 4/ 1 4	+	+	+	+			+				+			
	групповая дискуссия	2-4 ч/ 30 мин	+	+	+	+	+	+	+				+			
	соресерование/ соресерование/	0,5 ч	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Основные функциональные обязанности по должности		Примерные затраты времени на проведение метода для оценки одного человека или группы/Примерные затраты времени на обработку результатов 1 чел. (в 1 ч)	Разработка стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе иннованионной) с принятием решения на упрвне крупных институ-	циональных структур. Ответственноструктур. Ответственноструктур.	инненных служащих	Анализ процессов и деятельности органа (в том числе инновационной), участие в разработке стратетии, планов и механизмов реализации с пол-	готовкой предложений для принятия решений на уровне руководителей Ответственность за качество анализа. организации процессов, подготов		Исполнение практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуании и ее предсказменых изменений в финкциональной об-	ласти. Подготовка предложений, анализа и др. Участие в реализации поставленных залач.	Ответственность за исполнение поставленных задач		Исполнение типовых практических задач, требующих самостоятельного анализа пабоцей ситуании и ее прадсказуемых изменений	Участие в реализации поставленных задач Ответственность за исполнение поставленных залач	7170	
<b>Группы</b> должностей дони на проведен времени		мени на проведен времени	Высшая	Главная	Ведущая	Высшая	Главная	Ведущая	Высшая	Главная	Ведущая	Старшая	Главная	Ведущая	Старшая	Младшая
Категории должностей		Примерные затраты вре	Руководители			Помощники (советники)			Специалисты				Обеспечивающие специ-	į		

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



Puc. 2 / Fig. 2. Графическая интерпретация моделей компетенций и индивидуальных профилей с учетом результатов оценки / Graphical interpretation of competency models and individual profiles based on assessment results.

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



Puc. 3 / Fig. 3. Карта принятия решений по итогам оценки / Evaluation decision map

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

мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, – для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений – дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории "руководители" всех групп должностей и категории "специалисты" высшей, главной и ведущей групп должностей» и выявленной в ходе серии фокус-групп спецификой сферы профессиональной деятельности.

На основе рассмотренных выше критериев отбора оценочного инструментария, а также с учетом результатов анализа детализированных моделей компетенций по типами замещаемых

должностей государственной службы, разработана матрица использования методов и инструментов оценки кандидатов при проведении отбора (табл. 4).

В целях обеспечения проведения оценки в соответствии с предложенной матрицей, разработан пакет инструментальных оценочных средств, ориентированных на использование в сфере государственной службы, в том числе:

- чек-лист по модели компетенций применим как в качестве анкеты по самооценке, так и в виде стандартизованной формы оценки по единым показателям, позволяющей агрегировать результаты оценки с использованием всех применяемых методов. Предназначен для использования при оценке кандидатов на все уровни должностей;
- кейс-тесты на основе текстового материала (пословиц, стратегем и т.п.) направлены на оценку навыков быстро и точно исполнять задачу на базе жизненного опыта, анализа, умения формулировать мысль коротко и емко при выполнении нестандартного задания, проверку понимания кандидатом ценностных установок госслужбы. Предназначены для использования при оценке кандидатов на должности уровня "специалисты" и руководители (главная группа);
- кейс-тесты с использованием видео материала

   дают возможность соотнести предлагаемую ситуацию с личным опытом участника, оценить не просто его ответы, но умение понимать и моделировать свое поведение в зависимости от поставленной задачи. В кейсах визуализи

108

 $<sup>^{10}</sup>$  Постановление Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов».

рована конкретная жизненная ситуация, требующая от участника быстрых решений. Решение задачи в нестандартной форме (кейс-тест) повышает уровень стресса у участника и дает во можность оценить не только аналитические и прогностические способности кандидата, но и стрессоустойчивость. Подобные задания могут применяться для оценки таких компетенций, как эффективная коммуникация (умение понимать суть содержания на живом материале и моделировать свое поведение), стратегическое видение (умение анализировать ситуацию и предвидеть ее последствия), гибкость и вариативность (умение моделировать свои решения); принятие решений в ситуации стресса. Предназначены для использования при оценке кандидатов на должности руководителей.

Разработана модель и алгоритм обработки результатов оценки с использованием всех примененных методов, основанные на агрегировании данных и получении интегральной оценки в соответствии с установленной шкалой значимости методов (уровень значимости каждого метода устанавливается в зависимости от целей проводимой оценки). Полученные сводные результаты оценки позволяют сделать вывод о кандидате по совокупности требуемых компетенций. Результаты оценки обрабатываются и представляются в наглядном виде в сравнении с эталонными значениями (рис. 2).

Для отбора кандидатов может быть установлена минимальная планка оценки, ниже которой участники не рассматриваются. Для анализа, структурированного по степени значимости каждой из компетенций, по итогам расчета формируются визуальные отчеты с индивидуальными матрицами зрелости (по компетенциям) и общая карта результатов по оценке всех кандидатов. На основании анализа таких карт могут быть сделаны выводы о приоритетности назначения конкретных кандидатов на определенные должности в зависимости от степени проявленности конкретных компетенций с учетом их значимости для тех или иных должностей.

Подобный подход целесообразен для системной работы с кадровым резервом, а также может быть применим в рамках решения задач профразвития – при планировании приоритетных направлений развития госслужащих, либо при формировании коллектива наставников. На основе проведенной оценки по компетенциям может быть построена диагностическая карта при-

нятия решений. На ней отображаются результаты оценки по каждой компетенции в сравнении требуемым уровнем их владения (рис. 3).

Рекомендации по итогам оценки выставляются по следующей шкале соответствия – при попадании оценки участника в соответствующую зону принимается решение:

- 1 направление участника оценки на обучение в связи с несоответствием требуемому уровню к квалификации и компетенции;
- 2 рекомендация о целесообразности планирования развития соответствующей компетенции в перспективе. Результат оценки свидетельствует, что участник оценки соответствует базовому уровню требований к компетенции, но в целях планирования профессионального роста и развития рекомендуется включение в план обучения соответствующей программы.
- 3 карьерный рост. В случае, если участник проявляет достаточно высокий уровень владения компетенцией или конкретным набором знаний и навыков, которые не являются обязательным по должности, и по итогам оценки выявлено более 3-х таких компетенций, рекомендуется включение кандидата в кадровый резерв (на замещение более высокой должности) и планирование карьерного роста.
- 4 наставничество. Результат оценки показал владение набором компетенций (более 3-х), по которым уровень владения оценивается выше ожидаемого или как экспертный, свидетельствует о целесообразности рекомендовать оцениваемого госслужащего в число наставников.

В случае, если в госоргане сформирована база данных по итогам оценки результативности деятельности госслужащих, для представления результатов оценки кадрового потенциала и результативности оценки формируется карта кадрового потенциала и результативности.

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Накопленный в ходе исследований по оценке госслужащих в 2010-2019 гг. аналитической материал и практический опыт позволяет определить перечень вопросов, актуальных для совершенствования работы по управлению талантами на госслужбе.

Положительный опыт значительного числа государственных органов в области использования в оценке профессиональных и личностных качеств госслужащих и реализации компетентностного подхода, позволяет сформулировать два вектора развития данной техноло-

гии в управлении кадрами на госслужбе в ближайшие 3-4 года.

Во-первых, актуальным останется дальнейшее расширение использования оценки компетенций в процессах отбора и аттестации госслужащих и освоение инструментов и методов оценки кадровыми службами всех органов власти страны. В этой связи необходимо решить проблему обеспечения их квалифицированными кадрами, готовыми проводить оценку с использованием современных методов и инструментов.

Во-вторых, для тех государственных органов, которые уже используют оценку для решения задач управления талантами на госслужбе, становится важным совершенствование процедур выбора инструментария оценки, оптимального по соотношению затрат на оценку и объёма полученной информации.

Следует отметить, что в ближайшее время будут совершенствоваться сами инструменты оценки. Конкуренция разработчиков инструментальных средств для оценки госслужащих позволит в ближайшие 2-3 года определиться с необходимостью сертификации инструментов, которые могут быть рекомендованы как валидные для всех госорганов (по оценке типовых профессионально-личностных качеств, закреплённых в нормативных документах).

Необходимость снижения влияния фактора недостаточного уровня компетенции специалистов кадровых служб в области оценочных технологий все больше стимулирует разработку автоматизированных и дистанционных инструментов оценки. Это повысит качество и скорость отбора и оценки кандидатов (госслужащих) с необходимыми компетенциями, по-

степенно снизит субъективность в принятии кадровых решений.

В рамках формирования профессионального сообщества кадровых служб органов власти на базе ВНИИ труда в 2017-2018 гг. были проведены экспертные обсуждения по вопросам разработки и использования инструментария для оценки госслужащих, определены общие рекомендации и базовые критерии по отбору методик и инструментов, применимых для оценки личностно-профессионального потенциала государственных служащих, проведена экспертная апробация инструментов оценки кадрового потенциала и результативности кадров в контрольно-надзорных органов, проведены экспертно-аналитические сессии и апробационные мероприятия с участием представителей кадровых служб органов власти по использованию разработанных моделей компетенций и оценочного инструментария.

В числе ключевых приоритетов отмечается необходимость создания единой базы сертифицированных инструментов оценки и сервиса консультационной дистанционной поддержки внедрения новых инструментов.

Положительный опыт Минтруда России по формированию кадрового сообщества и совершенствованию компетенций кадровиков, в том числе путем проведения Конкурса лучших кадровых практик на госслужбе, усилия по организации стажировок на базе госорганов, имеющими положительный опыт повышения качества кадрового состава, инициативы по разработке автоматизированных инструментов и многое другое, позволяет сделать решение перечисленных актуальных вопросов в ближайшей перспективе вполне осуществимым.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- 1. Феллоуб С., Кантровиц Т. Отчет за 2011 год о глобальных тенденциях в оценке.// SHL PreVisor, 2012.
- 2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. СПб: Питер, 2004.
- 3. Доклад «Итоги внедрения системы "Открытое правительство" и перспективы до 2024 года». https://report.open. gov.ru.
- $4. \hspace{0.5cm} APS \hspace{0.1cm} Talent \hspace{0.1cm} Management \hspace{0.1cm} Guide. \hspace{0.1cm} https://www.apsc.gov.au/talent-management-guide. \hspace{0.1cm} APS \hspace{0.1cm} Talent \hspace{0.1cm} Management \hspace{0.1cm} Guide. \hspace{0.1cm} https://www.apsc.gov.au/talent-management-guide. \hspace{0.1cm} APS \hspace{0.1cm} Talent \hspace{0.1cm} Management \hspace{0.1cm} Guide. \hspace{0.1cm} https://www.apsc.gov.au/talent-management-guide. \hspace{0.1cm} APS \hspace{0.1cm} Talent \hspace{0.1cm} Management \hspace{0.1cm} Guide. \hspace{0.1cm} https://www.apsc.gov.au/talent-management-guide. \hspace{0.1cm} APS \hspace{0.1cm} Talent \hspace{0.1cm} Management \hspace{0.1cm} Guide. \hspace{0.1cm} https://www.apsc.gov.au/talent-management-guide. \hspace{0.1cm} APS \hspace{0.1cm} Talent \hspace{0.1cm} Management \hspace{0.1cm} Guide. \hspace{0.1cm} https://www.apsc.gov.au/talent-management-guide. \hspace{0.1cm} APS \hspace{0.1cm} Talent \hspace{0.1cm} Management \hspace{0.1cm} He \hspace{0.1c$
- 5. Burke, Schmidt & Griffin (2014). Improving the Odds of Success for High-Potential Programs Georgia, USA. Talent Report. CEB SHLL Talent Measurement
- 6. Кантровиц Т., Тузински К., Рейнс Дж. Отчет о глобальных тенденциях в оценке персонала за 2018 год // SHL GATR,
- 7. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. М.: НІРРО, 2003.
- 8. McClelland D.C. A guide to job competence assessment. Boston: McBer, 1976.

- 9. Синягин Ю.В., Новикова О.Г. Компетентностный подход в оценке управленческого персонала. М.: Изд-во РАГС, 2006.
- 10. Васильева Е.В. Компетентностный подход в государственной службе: какие знания и навыки выбирают госслужащие?// Вопросы государственного и муниципального управления. №4, 2018, С. 120–144 М.: ВШЕ. https://vgmu.hse. ru/data/2018/12/19/1143375327/Васильева%204-2018.pdf
- 11. Эффективность управления кадрами государственной гражданской службы в условиях развития цифровой экономики и общества знаний: монография. Под общ. ред. Е.В. Васильевой, Б.Б. Славина. М.: ИНФРА-М, 2018. URL: www.dx.doi.org/10.12737/monography\_5b30a162d9bec9.41280649
- 12. Загуменов С. Индикаторы для профкомпетенций. // Штат. Электронный журнал. 2018. http://www.hrmedia.ru/node/
- 13. Захаров В.М. Технология оценки профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих

#### **REFERENCES**

- 1. Fallaw S., Kantrowitz T. 2011 Global Assessment Trends Report. // SHL PreVisor, 2012.
- 2. Armstrong M. Human Resource Management Practice. 8th ed. SPb: Peter, 2004.
- 3. Report "Results of the implementation of the Open Government system and prospects up to 2024" https://report.open.gov. ru.
- 4. APS Talent Management Guide https://www.apsc.gov.au/talent-management-guide.
- 5. Burke, Schmidt & Griffin (2014). Improving the Odds of Success for High-Potential Programs Georgia, USA. Talent Report. CEB SHLL Talent Measurement.
- 6. Kantrowitz T., Tuzinski K., Raines J. 2018 Global Assessment Trends Report // SHL GATR, 2018.
- 7. Widdet S., Holliford S. Competency Guide.
- 8. McClelland D.C. A guide to job competence assessment. Boston: McBer, 1976.
- 9. Sinyagin Yu.V., Novikova O.G. Competency-based approach in the assessment of management personnel. M .: Publishing house of the RAGS, 2006.
- 10. Vasilieva E.V. Competence approach in public service: what knowledge and skills do civil servants choose? /Public Administration Issues. 2018. No. 4. P. 120–144.
- 11. Vasilieva E.V., Slavin, B.B. Efficiency of Personnel Management of the State Civil Service in the Conditions of Digital Economy Development and Knowledge Society. Moscow: INFRA-M. 2018
- 12. Zagumenov S. Indicators for professional competencies. // State. Electronic journal. 2018. http://www.hrmedia.ru/node/1632
- 13. Zakharov V.M. Technology for assessing professional competence of state and municipal employees. // ESSE, №3, 2014 http://dspace.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/8868/1/Zakharov\_Tekhnologiya\_ozenki.pdff

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Петрова Светлана Александровна**, кандидат технических наук, доцент, руководитель Ресурсного центра развития государственной службы, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия.

E-mail: sa-petrova@vcot.info

**Сладкова Надежда Михайловна**, кандидат педагогических наук, директор по развитию, руководитель проектного офиса, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия.

 $\hbox{$E$-mail: n.sladkova@vcot.info.}\\$ 

#### ABOUT THE AUTHORS

**Svetlana A. Petrova**, Cand.Sci. (Techn.), Assoc. Prof., Head of the Resource center for public service development, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia E-mail: sa-petrova@mail.ru

**Nadezhda M. Sladkova,** Cand.Sci. (Ped.), Development Director, Head of the Project Office, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia.

E-mail: n.sladkova@vcot.info

Статья поступила 12.07.2019; принята к публикации 29.07.2019. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 12.07.2019; accepted for publication on 29.07.2019.

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

#### ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-112-120

УДК 331.101

### ЦИФРОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТАХ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

#### О.М. Зайцева

Центр развития профессиональных квалификаций ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия https://orcid.org/0000-0001-7824-8821

#### О.В. Спиридонов

Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана, Москва, Россия https://orcid.org/0000-0001-9614-6220

#### *RNJATOHHA*

В статье представлены результаты исследования профессиональной деятельности рабочих и специалистов машиностроительной отрасли с целью выявления используемых компетенций в области современных цифровых технологий. Цифровая трансформация машиностроительного производства предъявляет новые требования ко всем работникам от рабочих до специалистов высшей квалификации. Владение цифровыми компетенциями и использование их в своей профессиональной деятельности является непременным условием успешной цифровизации экономики. В соответствии с Планом мероприятий федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» современные цифровые технологии должны быть учтены при разработке и актуализации профессиональных стандартов и соответствующих оценочных средств. Требуемые от работников цифровые компетенции должны быть учтены при разработке и актуализации образовательных стандартов и образовательных программ среднего специального и высшего образования, а также программ профессионального обучения. Цель статьи – дать системный подход к представлению цифровых компетенций в профессиональных стандартах рабочих и инженерно-технических работников машиностроения. Предложено разделение всех цифровых компетенций на группы по уровню сложности и типу решаемых задач. Выделены группы базовых, универсальных, общетехнических и профессиональных (специальных) цифровых компетенций. Для каждой группы цифровых компетенций показаны подходы к представлению цифровых компетенций в профессиональных стандартах в виде наборов необходимых умений и необходимых знаний, предложены типовые формулировки для использования в описаниях трудовых функций работников. Авторы статьи полагают, что использование предлагаемых подходов позволит обеспечить полноту и единообразие представления цифровых компетенций в разрабатываемых и актуализируемых профессиональных и образовательных стандартах, облегчит последующую разработку оценочных средств и процедуру оценки квалификации работников машиностроения.

**Ключевые слова**: машиностроение, цифровая трансформация, цифровые технологии, цифровые компетенции, профессиональный стандарт, образовательный стандарт, оценка квалификации.

**Для цитирования**: О.М. Зайцева, О.В. Спиридонов. Цифровые компетенции в профессиональных стандартах машиностроительной отрасли. *Социально-трудовые исследования*. 2019;36(3):112-120. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-112-120.

ORIGINAL PAPER

### DIGITAL COMPETENCE IN PROFESSIONAL STANDARDS OF ENGINEERING INDUSTRY

#### O.M. Zaitseva

Center for the Development of Professional Qualifications, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor, Moscow, Russia https://orcid.org/0000-0001-7824-8821

#### O.V. Spiridonov

Moscow State Technical University N.E. Bauman, Moscow, Russia https://orcid.org/0000-0001-9614-6220

#### **ABSTRACT**

The article presents the research results of professional activities of workers and specialists in engineering industry to identify the competencies used in modern digital technologies. The digital transformation of machinery production presents new requirements for all employees, from workers to highly qualified specialists. Possessing digital competencies and using them in professional activities is an indispensable condition for successful digitalization of the economy. According to the Action Plan of the federal project "Personnel for the Digital Economy" of the national program "Digital Economy of the Russian Federation", modern digital technologies should be considered in developing and updating professional standards and relevant assessment tools. The digital competencies required from employees should be considered when developing and updating educational standards and educational programs for secondary specialized and higher education, as well as professional training programs. The aim of the article is to give a systematic approach to the presentation of digital competencies in the professional standards of workers and engineers in engineering. The authors propose to divide all digital competencies into groups by complexity and the type of tasks to be solved. The groups of basic, universal, technical and professional (special) digital competencies were identified. Each group of digital competencies was shown approaches to the presentation of digital competencies in professional standards in the form of necessary skills and knowledge. Also, each of them was proposed standard definitions to be used for describing labor functions of employees. The authors of the article believe that using the proposed approaches will ensure the completeness and uniformity of the presentation of digital competencies in the developed and updated professional and educational standards, and will facilitate the subsequent development of assessment tools and the qualification assessment process for engineering workers.

**Keywords:** mechanical engineering, digital transformation, digital technologies, digital competencies, professional standard, educational standard, qualification assessment.

For citation: O.M. Zaitseva, O.V. Spiridonov. Digital competence in professional standards of engineering industry. Social and labor research. 2019;36(3):112-120. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-112-120.

#### ВВЕДЕНИЕ

Современное машиностроительное производство давно уже стало цифровым. Утрачено искусство черчения карандашом и, тем более, тушью рейсфедером, на кульмане с помощью рейсшины, угольника, циркуля и транспортира, расчетов на логарифмической линейке, заполнения технологической документации каллиграфическим почерком. Все это давно заменено автоматизированными системами проектирования, вычислений, моделирования и др. [1-5]. Цифровые технологии проникают и непосредственно на рабочие места в цех. Современный рабочий в машиностроении пользуется конструкторской и технологической документацией в электронном виде, применяет в своей работе различные аппаратно-программные комплексы для управления технологическим оборудованием, измерения и контроля изготавливаемых изделий, диагностики и т.п. [5-8].

Владение арсеналом цифровых технологий требует от работников машиностроительной отрасли соответствующих цифровых компетенций, что должно находить свое отражение в нормативных документах, описывающих и регулирующих профессиональную деятельность. Одним из основных документов такого рода в настоящее время являются профессиональные стандарты [9–11].

Структура профессионального стандарта не предполагает возможности указания в нем непосредственно каких-либо компетенций, в том чис-

ле и цифровых. В то же время под компетенцией принято понимать динамическую комбинацию знаний, умений и опыта и готовность применять их для успешной профессиональной деятельности [12, 13]. Иными словами, компетенция является деятельностным проявлением квалификации. Поэтому профессиональная деятельность работника в стандарте описывается трудовыми функциями, содержащими перечни выполняемых трудовых действий и необходимых для этого умений и знаний.

В описание трудовых действий, как правило, не требуется включать упоминание цифровых технологий, тем более что многие действия и не выполняются иначе, как с использованием этих технологий. Таким образом, используемые цифровые технологии и требуемые для них цифровые компетенции должны найти свое отражение в формулировках необходимых знаний и умений.

## ФОРМУЛИРОВАНИЕ НЕОБХОДИМЫХ УМЕНИЙ И ЗНАНИЙ ДЛЯ ОПИСАНИЯ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Анализ профессиональной деятельности работников машиностроения и требуемых для нее компетенций [14-16] показал, что все цифровые компетенции, необходимые работникам современного машиностроительного производства, от рабочих до специалистов, можно разделить на четыре группы по уровню сложности и типу решаемых задач:

Таблица 1 / Table 1

Примерные формулировки необходимых умений и знаний для описания базовых цифровых компетенций / Examples of necessary skills and knowledge to describe basic digital competencies

Необходимые умения	Необходимые знания
Использовать персональную вычислительную технику для работы с файлами и прикладными программами. Использовать персональную вычислительную технику для работы с внешними носителями информации и устройствами ввода-вывода информации.	Порядок работы с персональной вычислительной техникой. Порядок работы с файловой системой. Основные форматы представления электронной графической и текстовой информации. Прикладные компьютерные программы для просмотра
Копировать, перемещать, сохранять, переименовывать, удалять, восстанавливать файлы.  Просматривать конструкторскую и технологическую документацию с использованием прикладных компьютерных программ.	текстовой информации: наименования, возможности и порядок работы в них.  Прикладные компьютерные программы для просмотра графической информации: наименования, возможности и
Печатать конструкторскую и технологическую документацию с использованием устройств вывода графической и текстовой информации.  Сканировать текстовые и графические документы с использованием устройств ввода информации	порядок работы в них. Виды, назначение и порядок применения устройств вывода графической и текстовой информации. Виды, назначение и порядок применения устройств ввода графической и текстовой информации
пользованием устройств ввода информации	

*Источник / Source*: составлено по результатам исследований ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России 2019 г. / compiled according to the research results by FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia in 2019.

- базовые;
- универсальные;
- общетехнические (общепрофессиональные);
- профессиональные (специальные).

**Базовые цифровые компетенции** инвариантны профессии рабочего или специальности инженерно-техничного работника. Группа базовых компетенций включает в себя навыки работы с цифровой техникой (персональные компьютеры и мобильные устройства, внешние носители информации, устройства для вывода графической и текстовой информации) и файловой системой, а также владение базовыми программными средствами просмотра графической и текстовой информации. Любой работник современного машиностроения должен быть способен включить/ выключить компьютер или планшет, скопировать, переместить, переименовать, удалить файл, в том числе при работе с внешними носителями (компакт-диск, жесткий диск, флеш-накопитель), просмотреть и вывести на печать текстовый и графический документ.

Набор примерных формулировок необходимых умений и знаний, которые могут быть использованы в профессиональных стандартах работников машиностроения для описания базовых цифровых компетенций, представлен в табл. 1.

Базовые цифровые компетенции требуются, как правило, для реализации всей трудовой функции, поэтому формулировки требований к

необходимым умениям и знаниям не связаны с конкретными объектами, на которые направлены трудовые действия. При этом необязательно в каждой трудовой функции будет полный набор этих умений и знаний.

Универсальные цифровые компетенции направлены на решение различных задач профессиональной деятельности, связанных с созданием несложных текстовых документов и электронных таблиц, созданием и несложной обработкой графических документов, поиском информации в глобальных и локальных сетях, вычислениями, планированием собственной деятельности, коммуникацией с другими сотрудниками и т.п. Для решения этих задач обычно используются универсальные программные средства. Например, для создания текстовых документов могут быть использованы различные программы: МойОфис Текст, Apache OpenOffice.org Writer, Microsoft Word и др. [17]. В ряде случаев для реализации универсальных цифровых компетенций могут быть необходимы специальные программные средства, которые используются в рамках одного предприятия, например электронная библиотека или электронный архив технической документации конкретного предприятия [8, 18].

Формулировки необходимых умений и знаний, отражающие в профессиональном стандарте универсальные цифровые компетенции, связаны с типом используемого программного средства и

Таблица 2 / Table 2

### Примерные формулировки необходимых умений и знаний для описания универсальных цифровых компетенций / Examples of necessary skills and knowledge to describe universal digital competencies

Необходимые умения	Необходимые знания
Использовать текстовые редакторы (процессоры) для создания*	Текстовые редакторы (процессоры): наименования, возможности и порядок работы в них
Создавать электронные таблицы, выполнять вычисления и обработку данных	Прикладные компьютерные программы для работы с электронными таблицами: наименования, возможности и порядок работы в них
Использовать прикладные компьютерные программы для расчета	Прикладные компьютерные программы для вычислений: наименования, возможности и порядок работы в них
Получать, отправлять, пересылать сообщения и документы по электронной почте	Прикладные компьютерные программы для работы с электронной почтой: наименования, возможности и порядок работы в них
Планировать собственную работу с использованием компьютерного персонального информационного менеджера	Компьютерные персональные информационные менеджеры: наименования, возможности и порядок работы в них
Искать информацию о с использованием глобальной компьютерной сети Интернет	Браузеры для работы с глобальной компьютерной сетью Интернет: наименования, возможности и порядок работы в них. Правила безопасности при работе в глобальной компьютерной сети Интернет. Системы для поиска информации в глобальной компьютерной сети Интернет: наименования, возможности и порядок работы в них
Просматривать запланированные работы, контролировать сроки выполнения работ, определять назначенные ресурсы, очередность выполнения работ, подавать заявки на внесение изменений в очередность работ, отмечать выполнение работ, готовить отчеты о выполненных работах с использованием прикладных программ управления проектами	Прикладные программы управления проектами: наименования, возможности и порядок работы в них
Создавать несложные эскизы с использованием ком- пьютерных программы для работы с графической инфор- мацией Корректировать параметры изображения с использовани- ем компьютерных программы для работы с графической информацией	Прикладные компьютерные программы для работы с графической информацией: наименования, возможности и порядок работы в них
Использовать системы управления базами данных и для хранения, систематизации и обработки информации о	Прикладные компьютерные программы для работы с базами данных: наименования, возможности и порядок работы в них
Выполнять поиск данных о в электронных справочных системах и библиотеках	Электронные справочные системы и библиотеки: наименования, возможности и порядок работы в них
Искать в электронном архиве справочную информацию, конструкторские и технологические документы для выполнения технологической операции Просматривать документы и их реквизиты в электронном архиве Сохранять документы из электронного архива Загружать и регистрировать в электронном архиве новые документы	Порядок работы с электронным архивом технической документации

<sup>\*</sup>Здесь и далее в таблицах многоточием отмечены фрагменты формулировок необходимых умений, где должны быть указаны цель и/ или объект, на который направлено трудовое действие, для которого это умение необходимо.

 $\it Источник / Source$ : составлено по результатам исследований ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России 2019 г. / compiled according to the research results by FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia in 2019.

Таблица 3 / Table 3

Примерные формулировки необходимых умений и знаний для описания общетехнических цифровых компетенций / Examples of necessary skills and knowledge to describe general technical digital competencies

	Необходимые умения		Необходимые знания					
использованием систем автом	ю документацию и устанавливать не атизированного проектирования.		Конструкторские системы автоматизированного про- ектирования (САD-системы):					
·	ованием систем автоматизированн строения с использованием систе		классы, наименования, возможности и порядок работы в них					
Применять системы автоматиз	менять системы автоматизированного проектирования для моделирования конструкных решений и структурно-компоновочных вариантов							
	стемах автоматизированного прое роение сечений, выполнение допол ехнических требований.	·						
Проектировать 3D-модели в класса.	системах автоматизированного про	ектирования тяжелого						
Выполнять компоновочные распроектирования	четы с использованием систем а	втоматизированного						
Использовать САРР-системы дл ческих процессов-аналогов для	я поиска типовых технологических г 	роцессов и технологи-	Системы автоматизиро- ванного проектирования					
Использовать САРР-системы дл технологических процессов-ана	я редактирования типовых технолог алогов для	ических процессов и	технологических процессов (САРР-системы): классы,					
Использовать САРР-системы дл ских процессов изготовления	я разработки маршрутных и операг	ионных технологиче-	наименования, возможно- сти и порядок работы в них					
	я определения технологических воз ользуемых в технологических проце	•						
	я определения технологических воз инструмента, используемых в техно.	·						
Использовать САРР-системы дл	я нормирования технологических о	пераций изготовления						
Использовать САРР-системы дл работку поверхностей	я расчета припусков и промежуточн	ных размеров на об-						
Использовать САРР-системы дл операций	я выбора технологических режимов	технологических						
Использовать САРР-системы дл гии в технологических операци	я расчета норм расхода материало ях	в, инструментов, энер-						
Использовать САРР-системы дл гические процессы изготовлен	я оформления технологической доку ия	/ментации на техноло-						
Использовать САЕ-системы для	расчета сил		Системы автоматизиро-					
Применять САЕ-системы для ра	счета на прочность		ванного расчета и компью-					
Моделировать режимы нагруже	ения в САЕ-системах		терного моделирования (САЕ-системы): наименова-					
Использовать САЕ-системы для 	моделирования физический явлени	ий, возникающих при	ния, возможности и порядок работы в них					
Применять пакеты прикладных татов испытаний	программ статистического анализа	и для анализа резуль-	Пакеты прикладных про- грамм статистического					
Оптимизировать планы испыта ского анализа	ний с применением прикладных і	программ статистиче-	анализа: наименования, возможности и порядок					
   Применять прикладные програ	ммы, реализующие методы матема	тической статистики в	работы в них					

 $\it Источник / Source$ : составлено по результатам исследований ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России 2019 г. / compiled according to the research results by FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia in 2019.

определяются решаемыми задачами профессиональной деятельности.

Примерные формулировки необходимых умений и знаний, которые могут быть использованы в профессиональных стандартах работников машиностроения для описания универсальных цифровых компетенций, представлены в табл. 2.

Универсальные цифровые компетенции требуются обычно для реализации отдельных трудовых действий в трудовой функции, поэтому в конкретной формулировке необходимого умения, как правило, указывается его цель и/или объект, на который направлено трудовое действие (трудовые действия). Например, умение, связанное с работой с текстовыми редакторами (процессорами) (табл. 2), в профессиональном стандарте может быть записано как «Использовать текстовые редакторы (процессоры) для создания и оформления руководства по эксплуатации» или «Использовать текстовые редакторы (процессоры) для заполнения паспорта изделия» и т.п. Требования к необходимым знаниям, как правило, имеют обобщенный характер и могут быть не связаны с конкретными трудовыми действиями.

Набор универсальных цифровых компетенций и формулировки соответствующих им необходимых умений и знаний будут различаться для разных профессий и специальностей и зависеть от уровня квалификации работника.

Общетехнические цифровые компетенции направлены на решение однотипных задач профессиональной деятельности различных работников машиностроительной отрасли, связанных, в основном, с конструкторской и технологической подготовкой производства. Причем, это относится как к созданию новых документов, так и к работе с ранее созданными документами. Эти компетенции реализуются с использованием пакетов прикладных программ, направленных на решение задач определенного класса конкретной предметной области [5, 19]. Например, для работы с конструкторской документацией (создание, редактирование, просмотр чертежей и электронных моделей) могут использоваться системы автоматизированного проектирования (CAD-системы), для создания и редактирования управляющих программ для оборудования с числовым программным управлением (ЧПУ) - системы автоматизированной подготовки управляющих программ (САМ-системы), для расчетов, анализа и моделирования физических процессов - системы автоматизации инженерных расчетов (САЕ-системы), для проектирования технологических процессов и подготовки технологической документации – системы автоматизированной технологической подготовки производства (САРР-системы) и т.д. Могут использоваться и комплексные (интегрированные) системы: САD/САМ, САD/САE, CAD/САE/САМ и др.

Формулировки необходимых умений и знаний, отражающие в профессиональном стандарте общетехнических цифровые компетенции, связаны с содержанием выполняемых трудовых действий и типом используемого программного средства.

Некоторые примерные формулировки необходимых умений и знаний, которые могут быть использованы в профессиональных стандартах работников машиностроения для описания общетехнических цифровых компетенций, представлены в табл. 3.

Общетехнические цифровые компетенции требуются для реализации отдельных трудовых действий в трудовой функции, поэтому в конкретной формулировке необходимого умения приводится его цель и/или объект, на который направлено трудовое действие. При этом для одного трудового действия может требоваться несколько умений. Например, для разработки содержания технологической операции обработки заготовки на металлорежущем станке требуются умения «Использовать САРР-системы для нормирования технологических операций изготовления детали на металлорежущем станке», «Использовать CAPP-системы для расчета припусков и промежуточных размеров на обработку поверхностей заготовки», «Использовать САРР-системы для выбора технологических режимов технологических операций изготовления детали на металлорежущем станке» (табл. 3).

Требования к необходимым знаниям могут быть приведены обобщенно для всего программного средства или развернуты (конкретизированы) по его отдельным компонентам и/или возможностям (табл. 4) в соответствии с реализуемыми трудовыми действиями.

Набор общетехнических цифровых компетенций и формулировки соответствующих им необходимых умений и знаний будут различаться для разных профессий и специальностей и зависеть от уровня квалификации работника.

Профессиональные (специальные) цифровые компетенции направлены на решение узкопрофессиональных задач отдельных работников или узких групп работников машиностроения, занятых схожей профессиональной деятельностью, и связаны с владением навыками работы с конкретными программными средствами и/

Таблица 4 / Table 4

### Примеры вариантов формулировок необходимых знаний при описании общетехнических цифровых компетенций / Examples of wording options of the necessary knowledge at describing general technical digital competencies

Обобщенная	Развернутые
тирования технологических процессов (САРР-системы): классы, наименования, возможности и порядок работы в них	Принципы поиска технологического процесса-аналога с применением САРР-систем.  Методика выбора технологических режимов технологических операций с применением САРР-систем.  Принципы построения технологических процессов с применением САРР-систем.  Методика расчета норм времени для технологических операций с применением САРР-систем.  Методика расчета норм времени для технологических операций с применением САРР-систем.  Методика расчета норм времени для технологических операций с применением САРР-систем.  Методика расчета нормативов расхода материалов, инструментов, энергии на выполнение технологических операций с применением САРР-систем

*Источник / Source*: составлено по результатам исследований ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России 2019 г. / compiled according to the research results by FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia in 2019.

Таблица 5 / Table 5

### Примеры формулировок необходимых умений и знаний для описания профессиональных (специальных) цифровых компетенций/ Examples of wording options of the necessary knowledge at describing (specific) digital competencies

Необходимые умения	Необходимые знания
Использовать прикладные программы оценки технологичности конструкции для выявления нетехнологичных элементов конструкций	Пакеты прикладных программ оценки технологичности конструкции: наименования, возможности и порядок работы в них
Выполнять тепловые расчеты при помощи прикладных программ для теплотехнических расчетов	Пакеты прикладных программ для теплотехнических расчетов: наименования, возможности и порядок работы в них
Использовать специализированные калькуляторы для расчета параметров режимов резания	Специализированные калькуляторы параметров режимов резания: наименования, возможности и порядок работы в них
Использовать прикладные компьютерные программы для выбора металлорежущего инструмента	Виды, назначение и порядок применения прикладных компьютерных программ выбора металлорежущих инструментов
Использовать компьютерно-измерительные системы для контроля	Возможности и правила эксплуатации компьютерно-измерительных систем контроля геометрических параметров
Настраивать и управлять полуавтоматическими и автоматическими	Назначение элементов интерфейса систем управления полуавтоматических и автоматических
Выполнять электрорадиоизмерения с использованием компьютерно-измерительных систем и прикладных компьютерных программ для электрорадиоизмерений	Прикладные компьютерные программы для электрорадиоизмерений: наименования, возможности и порядок работы в них
Контролировать и проводить юстировку оптических элементов простых оптических узлов с использованием автоматизированных контрольно-юстировочных комплексов	Возможности и правила эксплуатации автоматизированных контрольно-юстировочных комплексов
Использовать компьютерные системы измерения и локализации дисбаланса при динамической балансировке	Компьютерные системы измерения и локализации дисбаланса: наименования, возможности и порядок работы в них

*Источник/Source*: составлено по результатам исследований ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России 2019 г. / compiled according to the research results by FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia in 2019.

или аппаратно-программными комплексами. Соответственно и формулировки необходимых умений и знаний, отражающие в профессиональном стандарте профессиональные (специальные) цифровые компетенции, будут непосредственно связаны с содержанием выполняемых трудовых

действий и используемым программным или аппаратно-программным комплексом.

Некоторые примеры формулировок необходимых умений и знаний, которые используются в профессиональных стандартах работников машиностроения для описания профессиональных

(специальных) цифровых компетенций, представлены в табл. 5.

Профессиональные (специальные) цифровые компетенции требуются для реализации отдельных трудовых действий в трудовой функции, поэтому в конкретной формулировке необходимого умения приводится его цель и/или объект, на который направлено трудовое действие. Требования к необходимым знаниям могут иметь как обобщенный, так и конкретный характер, но в любом случае связаны с конкретными трудовыми действиями.

Набор профессиональных (специальных) цифровых компетенций и формулировки соответствующих им необходимых умений и знаний будут различаться для разных профессий и специальностей и зависеть от уровня квалификации работника.

#### выводы

- 1. Выделены группы цифровых компетенций, которыми должны обладать различные категории работников современного машиностроительного производства.
- 2. Предложены способы описания цифровых компетенций в виде наборов необходимых умений и знаний, и приведены примерные формулировки для их представления в профессиональных стандартах.
- 3. Предлагаемые подходы позволят обеспечить единообразие представления цифровых компетенций в профессиональных стандартах, что, в свою очередь, обеспечит единство требований к работникам машиностроения, а в последующем облегчит разработку образовательных стандартов среднего профессионального и высшего образования.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- 1. Горанский Г.К. К теории автоматизации инженерного труда. Алгоритмизация проектирования металлорежущих станков. Мн.: Изд-во АН БССР, 1962. 215 с
- 2. Капустин Н.М. Ускорение технологической подготовки механосборочного производства. М.: Машиностроение, 1972. 256 с.
- 3. Автоматизация конструкторского и технологического проектирования / Н.М. Капустин, Г.Н. Васильев. М.: Высшая школа. 1986. 191 с.
- 4. Автоматизация проектирования технологических процессов и средств оснащения / Г.К. Горанский, Л.В. Губич, В.И. Махнач и др. Мн.: Ин-т техн. кибернетики НАН Беларуси, 1997. 276 с.
- 5. Губич Л.В., Емельянович И.В., Петкевич Н.И. и др. Информационные технологии поддержки жизненного цикла изделий машиностроения: проблемы и решения. 2-е изд., испр. и доп. Минск: Беларус. навука, 2010. 286 с.
- 6. Ибатуллин И. Д. и др. Приборы контроля качества поверхностей деталей узлов трения машин //Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2011. Т. 13 (4-3): 743-747.
- 7. Карлова М. Д. и др. Новые приборы и методы контроля качества в машиностроении //Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2013. Т. 15 (4-2): 363-366.
- 8. Создание электронного архива средствами PDM-систем/А.М. Нужный, В.В. Сафронов, А.В. Барабанов, А.В. Гаганов// Вестник Воронежского государственного технического университета, 2013. т. 9 (6-1): 23-27.
- 9. Волошина И.А. Опыт внедрения профессиональных стандартов в практику деятельности организаций//Федерализм. 2018(1):214-220.
- 10. Волошина И.А. Профессиональные стандарты инструмент обеспечения качества персонала//Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2017(4):1-8.
- 11. Новиков П.Н., Новикова Т.Р. Профессиональный стандарт: анализ основных понятий//Профессиональное образование. Столица. 2015(3):12-13.
- 12. Хеннер Е. К. Профессиональные знания и профессиональные компетенции в высшем образовании //Образование и наука. 2018. Т. 20 (2): 9-31.
- 13. Развитие системы профессиональных квалификаций: словарно-справочное пособие/ авт.сост. Лейбович А.Н., Волошина И.А., Блинов В.И. и др. М.: «Перо»; 2018. 20 с.
- 14. Еленева Ю.Я., Спиридонов О.В., Андреев В.Н., Манвелидзе А.Б. Формирование набора профессиональных компетенций в области инжиниринговой деятельности: разработка концепции и результаты апробации//Вестник МГТУ Станкин. 2016 (2):111-116.
- 15. Рудской А. И. и др. Общепрофессиональные компетенции современного российского инженера //Высшее образование в России. 2018; (2): 5-17.
- 16. Гайнеев Э. Р. Структура и содержание творческо-конструкторской деятельности современного квалифицированного рабочего //Научно-методический электронный журнал Концепт. 2016; (15):251-255.
- 17. Черных К. В., Кожухова А. В., Толмачёва Л. В. Использование программного пакета Openoffice. Org в профессиональной деятельности инженера //Прикладные информационные системы в технологиях наземного транспорта (машиностроение). 2019: 5-8.
- 18. Серпуховитин Д. А. Разработка концепции развития информационных систем на производственном предприятии //Машиностроение и компьютерные технологии. 2019; (3):28-45.
- 19. Махнач В. И. Автоматизация проектирования в машиностроении //Информатика. 2019; (4): 7-17.

#### REFERENCES

- 1. Goransky G. K. To the theory of computer-aided engineering. Algorithmization of designing metal cutting machines. Mn.: Publishing house of the Academy of Sciences of the BSSR, 1962. P. 215.
- 2. Kapustin N.M. Acceleration of technological preparation of mechanical assembly production. M.: Mashinostroenie, 1972. p. 256.
- 3. Automation of engineering and production design/ N.M. Kapustin, G.N. Vasiliev. M.: Vysshaya shkola, 1986. 191 p.
- 4. Automation of technological process design and production tooling / G.K. Goransky, L.V. Gubich, V.I. Makhnach et al. Mn.: Institute of tehn. cybernetics of the NAS of Belarus, 1997. P. 276.
- 5. Gubich L.V., Emel'yanovich I.V., Petkevich N.I. et al. Information technology for supporting the life cycle of engineering products: problems and solutions. -2nd ed., rev. and adjust. Minsk: Belarus. Navuka, 2010. P. 228.
- 6. Ibatullin I. D. et al. Instruments for controlling the quality of surfaces of parts of machine friction units // Izvestiya Samarskogo nauchnogo tsentra Rossiiskoi akademii nauk. 2011. T. 13. No. 4-3. P. 743-747.
- 7. Karlova M. D. et al. New instruments and methods for quality control in mechanical engineering // Izvestiya Samarskogo nauchnogo tsentra Rossiiskoi akademii nauk. 2013. T. 15. No. 4-2. S. 363-366.
- 8. Creating an electronic archive by means of PDM systems / A.M. Nuzhnyi, V.V. Safronov, A.V. Barabanov, A.V. Gaganov // Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta, 2013, v. 9, No. 6.1. P. 23-27.
- 9. Voloshina I.A. Implementation of professional standards in practical activities of organizations // Federalism. 2018 (1): 214-220.
- 10. Voloshina I.A. Professional standards are a tool to ensure the quality of personnel // Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v strane i mire. 2017 (4): 1-8.
- 11. Novikov P.N., Novikova T.R. Professional standard: analysis of basic concepts // Professional'noe obrazovanie. Stolitsa. 2015 (3): 12-13.
- 12. Henner E.K. Professional knowledge and professional competencies in higher education // Obrazovanie i nauka. 2018. T. 20. No. 2. P. 9-31.
- 13. Developing a professional skills system: dictionary-reference manual / compiled by Leibovich A.N., Voloshina I.A., Blinov V.I. et al. M.: Pero, 2018, p. 20.
- 14. Eleneva Yu.Ya., Spiridonov OV, Andreev V.N., Manvelidze A.B. Developing a set of professional competencies in engineering: concept and testing results // Vestnik MGTU Stankin. 2016 (2): 111-116.
- 15. Rudskoi A. I. et al. General professional competences of a modern Russian engineer // Vysshee obrazovanie v Rossii. 2018. No. 2, p. 5-17.
- 16. Gaineev E. R. Structure and content of creative and design activities of a modern skilled worker // Scientific and methodological electronic journal Kontsept. 2016. No. T15 P. 251-255.
- 17. Chernykh K.V., Kozhukhova A.V., Tolmacheva L.V. Use of the Openoffice.org software package in the professional activity of an engineer // Prikladnye informatsionnye sistemy v tekhnologiyakh nazemnogo transporta (mashinostroenie). 2019. P. 5-8.
- 18. Serpukhovitin D. A. Developing a concept for the information systems development in a manufacturing enterprise // Mashinostroenie i komp'yuternye tekhnologii. 2019.- No. 3. P. 28-45.
- 19. Makhnach V. I. Automation of design in mechanical engineering // Informatika. 2019. No. 4 (04). P. 7-17.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Ольга Михайловна Зайцева**, директор центра развития профессиональных квалификаций, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия.

E-mail: olzaytseva@mail.ru

**Олег Валерьевич Спиридонов**, кандидат технических наук, доцент кафедры «Технологии машиностроения» МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Россия.

E-mail: spir@bmstu.ru

#### ABOUT THE AUTHORS

**Olga M. Zaitseva,** Director, Skills Development Center, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia.

E-mail: olzaytseva@mail.ru

**Oleg V. Spiridonov,** Cand. Sci. (Techn.), Associate Professor, Department of mechanical engineering, Bauman Moscow State Technical University, Moscow, Russia.

E-mail: spir@bmstu.ru

Статья поступила 02.07.2019; принята к публикации 05.07.2019 Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 02.07.2019; accepted for publication on 05.07.2019.

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

#### ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-121-133

УДК 331.101.6

### ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: ПОДХОД К РАЗРАБОТКЕ ТИПОВЫХ ОПЕРЕЖАЮЩИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТ-ОРИЕНТИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ТРУДА

Н.М. Сладкова

Проектный офис ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

О.А. Ильченко

Проектный офис ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

#### *RNJATOHHA*

Вызовы настоящего исторического периода и необходимость мобилизации усилий, направленных на рост производительности труда, ставят перед предприятиями комплексные задачи, связанные прежде всего с решением управленческих, технологических и кадровых вопросов на новом, доступном не для всех предприятий, уровне.

Актуальность темы обусловлена необходимостью обеспечения предприятий важным управленческим инструментом — набором наиболее значимых показателей, своевременно поставляющих информацию для принятия превентивных мер при реализации программ повышения производительности труда, применимых для проведения бенчмаркинга.

В статье изложен подход к разработке типовых опережающих по отношению к показателю производительности труда показателей результат-ориентированной системы труда (РОСТ) (человеческий фактор и организация труда, обеспечивающая наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов для повышения производительности труда).

В основе представленного подхода – обеспечивающие долгосрочный эффект, критически важные факторы роста производительности, которые были выявлены на основе исследования опыта компаний – мировых лидеров. Предложен ряд требований для разработки опережающих показателей, которые позволяют создать не только технологичный, но и мотивирующий сотрудников предприятия, сбалансированный управленческий инструмент управления производительностью.

Изложенный подход на основе сочетания теоретических и эмпирических (научное исследование и эксперимент) методов реализован в исследованиях и разработках в рамках участия ФГБУ «ВНИИ труда» в приоритетном проекте «Производительность труда и поддержка занятости» 2017 г. и самостоятельных работах. Результатом стал перечень из 55 опережающих показателей, которые могут применяться предприятиями как в качестве самостоятельного управленческого инструмента, так и в составе автоматизированного диагностического комплекса результат-ориентированной системы труда\*.

Опираясь на предложенный подход, предприятия могут развивать свой аналитический инструментарий, дополняя специфичными для отрасли и этапа жизненного цикла опережающими показателями. Перспективное совершенствование оценочного инструментария представляется особенно эффективным при реализации в тандеме науки и производства.

**Ключевые слова**: производительность труда, опережающие показатели, показатели производительности, показатели организации труда, оценка деятельности, инструмент управления производительностью.

**Для цитирования**: Н.М. Сладкова, О.И. Ильченко. Производительность труда: подход к разработке типовых опережающих показателей результаториентиорванной системы труда. *Социально-трудовые исследования*. 2019;36(3):121-133. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-121-133.

121

<sup>\*</sup> АДК POCT: https://rost.vcot.info/, разработан в 2018 г., разработчики: Платыгин Д.Н., Сладкова Н.М., Джума В.И.

ORIGINAL PAPER

# LABOR PRODUCTIVITY: APPROACH TO DEVELOPING TYPICAL LEADING INDICATORS OF A RESULT-ORIENTED LABOR SYSTEM

#### N.M. Sladkova

Project office, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia,
Moscow, Russia

#### O.A. Il'chenko

Project office, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia

#### **ABSTRACT**

The present-day challenges and the necessity to mobilize efforts aimed at increasing labor productivity pose complex tasks for enterprises, primarily related to solving managerial, technological and personnel issues at a new level, not accessible to all enterprises.

The relevance of the topic is due to the need for providing enterprises with an important management tool - a set of the most significant indicators that supply timely information for taking preventive measures when implementing labor productivity improvement programs applicable for benchmarking.

The article sets out an approach to developing typical leading labor productivity indicators of a result-oriented labor system (ROLS) (human factor and organization of labor ensuring the most efficient use of material and labor resources to increase labor productivity). The approach is based on the long-term effect, critical factors of productivity growth, identified based on the experience research of the world leading companies. The authors propose requirements to develop leading indicators allowing to create a balanced productivity management tool, not only technological, but also motivating for the employees of the enterprise. Based on a combination of theoretical and empirical methods (scientific research and experiment), this approach was implemented in research and development as part of the FSBI All-Russian Research Institute of Labor in the priority project "Labor productivity and employment support" in 2017, as well as in independent work. The result was a list of 55 leading indicators that can be used by enterprises both as an independent management tool and as part of an automated diagnostic complex of a result-oriented labor system \*.

Based on this approach, enterprises can develop their analytical tools, supplementing with industry-specific and life-cycle stages leading indicators. The prospective improvement of evaluation tools seems to become especially effective when implemented in tandem of science and production.

**Keywords:** labor productivity, leading indicators, performance indicators, labor organization indicators, performance evaluation, productivity management tool.

For citation: N.M. Sladkova, A.I. Il'chenko. Labor productivity: approach to developing typical leading indicators of a result-oriented labor system. Social and labor research. 2019;36(3):121-133. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-121-133.

#### ВВЕДЕНИЕ

Производительность труда – один из ключевых показателей конкурентоспособности экономики государства, в последние годы вызывающий пристальное внимание со стороны руководства страны. Именно низкая производительность труда считается основной причиной 2–3-кратного отставания России по душевому ВВП от уровня развитых стран. Разрыв по этому показателю по

экономике в целом составляет 2–4,4 раза, по несырьевой части экономики – 2,5–5 раз [1]. Увеличение производительности – залог роста душевого ВВП страны и, как следствие, увеличения благосостояния ее жителей. Для разработки и реализации мер повышения производительности и преодоления отставания от государств – экономических лидеров руководством страны предпринят ряд шагов, в частности в 2018 г. запущен

<sup>\*</sup> ADC GROWTH: https://rost.vcot.info/, developed in 2018, developers: D. N. Platygin, Sladkova N. Mmm. Juma V. I.

национальный проект «Повышение производительности труда и поддержка занятости».

Главным целевым показателем<sup>1</sup> национального проекта является ежегодный рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики, который должен составить не менее чем 5% в 2024 г. Проект предполагает снятие лишних административно-регуляторных барьеров, развитие экспортного потенциала, предусмотрена также адресная поддержка предприятий-участников. К концу 2024 г. планируется охватить специальными мерами стимулирования повышения производительности труда не менее 10 тыс. средних и крупных предприятий. Среди таких мер – доступ к государственной поддержке, льготные займы по линии Фонда развития промышленности, субсидированные кредиты, налоговые преференции<sup>2</sup>, экспертное сопровождение внедрения методов бережливого производства.

В Послании к Федеральному Собранию 1 марта 2018 г. Президент России В.В. Путин акцентировал: «Для дальнейшего изменения структуры национальной экономики, наращивания ее конкурентоспособности необходимо на принципиально ином уровне задействовать источники роста. Прежде всего – увеличить производительность труда на новой технологической, управленческой и кадровой основе».

На микроэкономическом уровне для решения этой задачи предприятиям потребуется преодолеть комплекс проблем, связанных с управленческими и кадровыми технологиями, квалификацией персонала, техническим и технологическим обеспечением производства.

Участие ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в приоритетном проекте «Повышение производительности труда и поддержки занятости» 2017 г. (предшественнике национального проекта) позволило выявить ряд проблем, с которыми сталкиваются предприятия, приступая к разработке и реализации мер повышения производительности труда. Наиболее распространенные среди них следующие:

- отсутствие достоверной внутренней аналитики для принятия управленческих решений;
- отсутствие данных для сравнения текущего положения предприятий с коллегами по рынку и конкурентами (бенчмарки);

- отсутствие системности в решении вопросов, связанных с повышением производительности труда; «точечные удары», дающие краткосрочные эффекты, не перерастающие в устойчивый рост;
- сложность с расстановкой приоритетов и определением первоочередных мер при планировании программ повышения производительности труда;
- низкая вовлеченность руководителей и специалистов в программы изменений, направленные на рост эффективности и производительности; слабая взаимосвязь инструментария премирования с актуальными целевыми ориентирами.

Являясь по сути ячейкой экономики государства, микроэкономической единицей [2, 3], с которой должна начаться «кристаллизация» роста ВВП, предприятия, к сожалению, в подавляющем большинстве при всем многообразии существующих инструментов и технологий находятся в состоянии «растерянности» перед ориентирами завтрашнего дня. Кроме того, многие из отечественных предприятий не справляются и с текущими задачами: доля убыточных организаций [без субъектов малого предпринимательства, банков, страховых организаций и государственных (муниципальных) учреждений] в общем числе организаций в 2018 г., по данным Росстата, составила 27,4% [4].

Потребности экономики России обусловливают необходимость предоставления предприятиям (причем не только участникам национального проекта) – поддержки, которая бы позволила не просто справиться с насущными проблемами и осуществить кратковременный скачок эффективности, но и обеспечить устойчивый рост в долговременной перспективе. Такая поддержка невозможна без системного технологичного подхода, базирующегося на научном и практическом опыте.

Рассматриваемые в статье вопросы связаны с работой в направлении создания такого инструментария, который явился бы отправной точкой на пути совершенствования деятельности отечественных предприятий, формирования сбалансированной системы принятия и реализации управленческих решений. Предлагаемый подход к разработке опережающих типовых показателей по отношению к показателю производительности труда как одного из важнейших управленческих инструментов предприятия призван обеспечить ясное и точное понимание сути вопросов:

 $<sup>\</sup>overline{^1}$  URL: https://strategy24.ru/rf/projects/project/view?slug=natsional-nyy-proyekt-proizvoditel-nost-truda-i-podderzhka-zanyatosti&category=communication

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> URL: https://www.rbc.ru/economics/05/02/2019/5c5872889a794 725eb8d815e.

#### СРАВНЕНИЕ ЗАВЕРШАЮЩИХ И ОПЕРЕЖАЮЩИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЗАПАЗДЫВАЮШИЕ ОПЕРЕЖАЮЩИЕ ПОКАЗАТЕЛИ (ЗАВЕРШАЮЩИЕ) ПОКАЗАТЕЛИ • Отвечают на вопрос: какой результат • Отвечают на вопрос: что делать, чтобы получен? достичь желаемого результата? Позволяют управлять ситуацией • Только фиксируют результат управления • Сложно определить и, как правило, сложно • Легко определить и измерить измерить Внедрение требует зрелости процедур и Внедрение практически не зависит от высокой квалификации команды зрелости процедур и квалификации команды примеры: Объем продаж Количество встреч, количество клиентов Количество обращений на 1 специалиста, % обращений, перенаправленных на другого специалиста Среднее время на обслуживание клиентов

Рис. 1 / Fig. 1. Сравнение завершающих и опережающих показателей / Comparing final indicators to the leading ones. Источник / Source: составлено по результатам исследований ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России 2018 г. / compiled according to the research results by FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia 2018.

- «где находится» предприятие по отношению к конечной цели и другим предприятиям;
- каковы причины этого положения на микроэкономическом уровне;
- в какой области лежат приоритеты для программ повышения производительности;
- как оценивать динамику продвижения в направлении устойчивого роста производительности труда.

Кроме того, в реализованном подходе предпринята попытка сделать показатели не набором сухих навязанных алгоритмов, а работающим инструментом, вдохновляющим и мотивирующим сотрудников на достижения.

Как оценить достижимость цели по производительности труда?

Для расчета показателя производительности труда используется три основных метода:

- *натуральный* на основе натуральных измерителей (тонн, штук, литров, метров и т.д.);
- трудовой отражающий соотношение фактических затрат труда на определенный объем работы с нормативными (т.е. степень выполнения нормы выработки);
- стоимостной использующий денежное исчисление объемов выполненной работы.

Однако независимо от применяемого подхода смысл показателя производительности труда за-

ключается в соотношении полученного результата к затраченным ресурсам. Следовательно, для того чтобы повысить производительность, нужно увеличивать объемы производимой продукции и/или уменьшать затраты. Как это сделать, не разрушая будущего? В какой области лежат причины низких результатов? Как приблизиться к компаниям-лидерам, чья производительность труда, как показывают исследования [5], более чем на 40% выше, чем у остальных?

Показатель производительности труда на микроэкономическом уровне, отражающий результат деятельности предприятия, по сути является запаздывающим показателем (т.е. фиксирующим только последствия совокупности ранее осуществленных действий). Для того чтобы предприятие получило возможность своевременно видеть состояние приоритетных для производительности труда факторов и понимать причины отставания (или успеха), нужны другие — опережающие показатели. Именно они позволяют заблаговременно оценить достижимость поставленных целей, разобраться в проблемах, принять превентивные меры для получения нужного результата по производительности труда.

Как показывают исследования [6], мировые лидеры не обладали даром предвидения, не отличались склонностью к риску, дальновидностью и

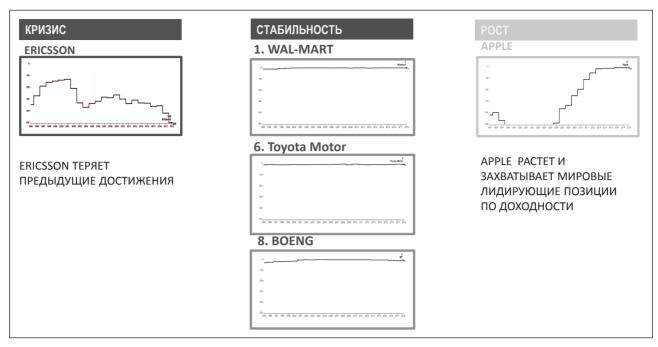


Рис. 2 / Fig. 2. Графический анализ: пример компаний из списка Fortune Global 500 по фактору устойчивого развития / Graphical analysis: an example of Fortune Global 500 companies by sustainability factor.

Источник / Source: http://fortune.com/global500/visualizations.

креативностью. Активно применяли инновации, однако не интенсивнее, чем их менее успешные конкуренты, а в ряде случаев их склонность к инновациям оказывалась ниже. Однако они были более дисциплинированными, внимательными к опыту, имели четкое представление, когда и в каком направлении надо действовать оперативно, а когда, напротив, требуется размеренный подход [7].

По данным исследования, проведенного Институтом Кэмпбелл на базе данных 500 компаний численностью более 12 тыс. работников, посвященного изучению практики использования опережающих показателей для измерения влияния на окружающую среду, здоровье, безопасность и производительность, несомненным достоинством применения опережающих показателей является возможность:

- мониторить и управлять;
- использовать информацию, поставляемую опережающими показателями, для своевременного и точного принятия управленческих решений.

#### ОТЛИЧИЕ ОПЕРЕЖАЮЩИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОТ ЗАПАЗДЫВАЮЩИХ. ПРОБЛЕМЫ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ ОПЕРЕЖАЮЩИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Тема использования опережающих показателей в качестве управленческой аналитической информации не новая для бизнес-среды и постоянно пополняется идеями. В работах исследователей [9–17] рассматриваются разные инструменты формирования аналитики при принятии решений для повышения производительности труда и устойчивого роста компаний. Ряд авторов [5, 6] отмечают, что управление экономическими субъектами становится все более сложным как в стратегическом плане (трудно прогнозируемом), так и в масштабе операционного управления (скорость изменения внутренних факторов также увеличивается). Результирующие (целевые, запаздывающие) показатели не дают возможности компаниям и стейкхолдерам оперативно реагировать и управлять рисками.

Как показывают результаты этих исследований, большинство успешных компаний инвестируют значительное количество временных, финансовых, трудовых и других ресурсов в реализацию программ внедрения опережающих показателей для того, чтобы достижение цели было полным, оптимальным по ресурсам и реализованным точно в срок.

Именно опережающие показатели – индикаторы деятельности, ресурсов, влияющих на запаздывающий показатель, позволяют искусно управлять ситуацией и предпринимать профилактические меры для недопущения негативного результата и достижения нужного состояния. Это возможно за счет особых характеристик опережающих показателей:

во-первых, они соотносятся с целевым (запаздывающим) показателем по принципу декомпо-

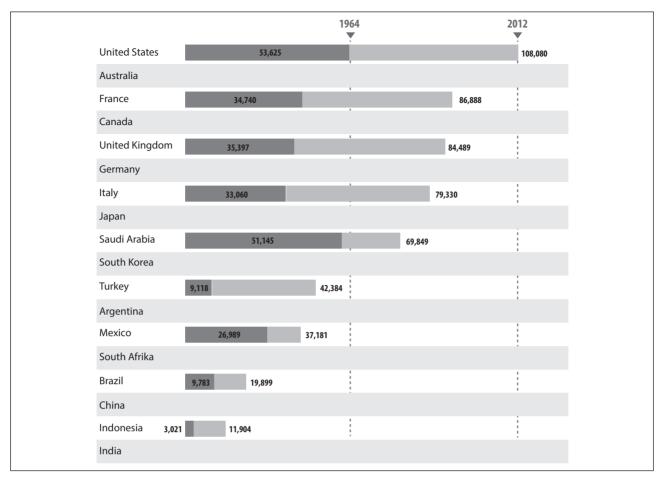


Рис. 3 / Fig. 3. Сравнение роста производительности труда в 2012 г. по отношению к достижениям Соединенных Штатов в 1964 г. (общая граница также продвинулась вперед, оставляя значительные возможности для догоняющего будущего) / Comparing labor productivity growth in 2012 to the achievements of the United States in 1964 (the common frontier also moved forward, leaving significant opportunities for a catching-up future).

Источник / Source: https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/a-productivity-perspective-on-the-future-of-growth.

зиции, указывая на причину получения того или иного его значения,

во-вторых, подвержены влиянию: команда, руководитель, исполнитель могут превентивно воздействовать на них тем или иным способом: инструментом, действием, изменением условий и другими, тем самым исключая непредсказуемость по целевому (запаздывающему) показателю.

Однако большинству не столь успешных организаций привычнее использовать запаздывающие показатели. Это объясняется рядом причин: во-первых, в распоряжении их финансово-экономических служб всегда находятся данные по состоявшейся деятельности (запаздывающим показателям) – объему продаж, прибыли и т.д., во-вторых, в отличие от этих данных, опережающие показатели при всех их преимуществах не так очевидны и просты (рис.1).

Разработка и внедрение опережающих показателей требуют определенной зрелости процедур и высокой квалификации команды. Набор опережающих показателей предприятия – это не просто перечень декомпозированных с более высокого уровня показателей или показателей процессов, образцы которых без труда можно обнаружить в современных источниках информации, это емкий перечень наиболее важных из них, соответствующих генеральным целям предприятия в настоящее время.

Фактически при разработке опережающих показателей необходимо решить комплексную задачу и найти ответ на два ключевых вопроса:

Какие факторы являются наиболее значимыми с точки зрения влияния на производительность труда? Какие именно показатели необходимо применять для измерения состояния этих факторов?

Для того чтобы определить опережающие показатели, требуется работа исследовательского характера по выявлению из значительного количества факторов, влияющих на производительность, наиболее важных и приоритетных.



Рис. 4 / Fig. 4. Подход к формулированию опережающих показателей производительности труда – индикаторов факторов РОСТ (на примере двух групп факторов: условия труда и ценностно-мотивационная среда) / Approach to defining leading indicators of labor productivity - indicators of a result-oriented labor system factors (illustrated by two groups of factors: working conditions and value-motivational environment)

*Источник / Source*: составлено по результатам исследований ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России 2018 г. / compiled according to the research results by FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia 2018.

На этом пути предприятиям представляется целесообразной централизованная помощь со стороны исследовательских институтов, занимающихся вопросами производительности труда, на системной основе.

Что влияет на производительность или что необходимо измерять в первую очередь?

В 2017–2018 гг. ФГБУ «ВНИИ труда» провел ряд исследований и разработок в области микроэкономики предприятия, позволивших выделить ряд факторов, связанных с организацией труда, которые являются критическими с точки зрения влияния на производительность труда.

В основу исследования был положен анализ мировых лидеров из рэнкинга Fortune Global 500<sup>3</sup> на базе открытых данных нефинансовой отчетности и отчетности по КСО, с высокими показателями по доходности и производительности труда.

Упомянутые компании на продолжительном отрезке времени (не менее 10 лет) при равных макроэкономических условиях имеют различные тренды устойчивости (рис. 2), которые можно сгруппировать следующим образом:

**Устойчивое развитие.** В графике практически не отмечаются пиковые изменения за период не менее 15 лет.

**Динамический рост.** Компании обеспечивают себе вхождение и рост в текущем периоде в сравнении с рэнкингом предыдущих 5 лет.

**Стадия кризиса.** Компания на растущем рынке по отраслевому признаку показывает снижение или стагнацию на нижних позициях (отсутствие положительной динамики).

При сопоставлении данных стало очевидным, что важные причины той или иной динамики доходности и производительности лежат в области не макро-, а микроэкономических факторов. На следующем шаге было необходимо определить, какие именно это факторы. Поиск ответов на микроэкономическом уровне так или иначе связан либо с технической (механизация, автоматизация, ротоботизация, цифровизация и т.п.), либо социально-организационной подсистемой (человеческий фактор и организация труда) [18].

Можно было бы предположить, что технологические новации, наблюдавшиеся за последние два-три десятилетия, такие как поток вычислительной мощности, доступный для частных лиц, Интернет, искусственный интеллект, использование роботов, вероятно, повысят производительность труда. Однако показатели производительности указывают на обратное (рис. 3).

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> URL: http://fortune.com/global500

Таблица / Table

Отслеживаемые компаниями-лидерами с помощью опережающих показателей характеристики социальноорганизационной подсистемы / Tracked by leading companies using leading indicators by characteristics of socio-organizational subsystem

Группы факторов	Характеристики для мониторинга по опережающим показателям
Система управления по целям и результа- там	Сильные руководители компаний с хорошим пониманием направления и цели Планирование, опыт персонала, общение, награды, время Производительность, дефекты, риски, эффективность решений, клиент Производительность оборудования, изменения процессов, споры, повторная работа Интеграция заинтересованных сторон, управление качеством, материалы
Система управления производством	Ориентация на производительность Рабочие места: эргономичность и экологичность Организация: как структурирована организационная среда и что оценивается Наблюдения безопасности/взаимодействия Участие в инициативах в области безопасности Сообщения об ошибочных действиях Выявленные и контролируемые опасности Аудит безопасности
Корпоративная куль- тура	Принятие и признательность за разнообразие (гендерное, национальное и т.п.) Уважение и справедливое отношение к каждому сотруднику Чувство гордости за компанию и энтузиазм в работе Своевременное и честное общение со всеми сотрудниками относительно политики и проблем компании Отчеты о снижении фактов плохого поведения
Процессы управления инновациями (в том числе генерации идей и постоянного совершенствования)	Конкурентные инновации в отрасли, обслуживание клиентов и цена Конкурс идей в компании Инициативы по созданию стоимости, более прочных связей между клиентами и команда- ми Приверженность, люди, управление субконтрактами, инновации
Компетенции: каче- ство и потенциал	Поддержка сотрудников в процессе их профессиональной деятельности Инвестиции в обучение, развитие компетенций сотрудников Равные возможности для каждого сотрудника по реализации полного потенциала Компетентность в управлении рисками: компетенция коллективного управления рисками организации.

*Источник / Source*: составлено по результатам исследований ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России 2018 г. / compiled according to the research results by FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia 2018.

Положительное влияние технологий на производительность труда, как свидетельствует Deloitte $^4$ , снижает ряд факторов:

- медленное накопление человеческого и основанного на знаниях капитала;
- несоответствие навыков новым технологиям;
- ослабление темпов реформ рынка труда и товарного рынка по сравнению с изменяющимися технологиями;
- более медленная глобальная интеграция экономики посредством торговли и инвестиций<sup>5</sup>.

Углубленный анализ Дж. Коллинза компаний-лидеров, имеющих динамику устойчивого развития по производительности труда [19], свидетельствует, что менеджмент этих компаний больше 50% своих управленческих усилий тратят на организацию труда и управление человеческим капиталом.

Как оказалось, общей отличительной чертой компаний – лидеров целевой группы, демонстрирующих устойчивое развитие, выбранных нами из рэнкинга Fortune Global 500, является регулярный мониторинг показателей социально-организационных факторов, а именно:

- эффективности корпоративной культуры;
- управления талантами;
- качества человеческого капитала;

<sup>4</sup> URL: https://www2.deloitte.com/insights/us/en/economy/behind-the-numbers/decoding-declining-stagnant-productivity-growth.html

 $<sup>\</sup>label{eq:com/insights/us/en/economy/behind-the-numbers/decoding-declining-stagnant-productivity-growth. \\$ 

- механизмов самосовершенствования предприятия;
- освоения новых технологий.

Дж. Коллинз, изучая причины успеха, исследовал различные характеристики организаций, в том числе относящиеся к технической подсистеме, но именно по всем вышеперечисленным факторам лидеры демонстрировали очевидное опережение в сравнении с прочими участниками рынка (по использованной исследователями шкале оценки эта группа факторов у лидеров получила более 8 баллов из 12 возможных).

В качестве иллюстрации к результатам исследователей можно привести высказывание основоположника социальной инженерии и научной организации труда, руководителя Центрального института труда А.К. Гастева, научная доктрина которого начала XX века стала предпосылкой создания современных принципов бережливого мышления: «Упорный заводской организатор даже при бедном оборудовании победит своей организационной сноровкой» [20].

В развитие этих идей на пути поиска решений для предприятий по повышению производительности труда исследования ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России 2017–2018 гг. позволили выделить 20 факторов социально-организационной подсистемы предприятия, оказывающих максимальное влияние на производительность, названных факторами результат-ориентированной системы труда или факторами РОСТ:

#### Системы:

Управления целями и результатами.

Управления производством.

Управления знаниями.

Управления качеством.

Управления талантами.

Управления рисками.

#### Процессы:

Внедрение изменений, исследований и разработок.

Регулярные процессы в целом (основные, управленческие, вспомогательные).

Производственные.

Нормирование труда (фактор для дополнительного анализа).

Ценностно-мотивационная среда:

Корпоративная культура.

Оплата труда.

Нематериальная мотивация.

Человеческий капитал:

Компетенции.

Оценка.

Обучение и развитие.

Условия труда:

Охрана труда.

Эргономика.

Автоматизация.

Мониторинг обозначенных факторов позволяет определять и держать под контролем причины спада или подъема производительности труда, а значит, управлять ее устойчивым развитием. Однако, следуя парадигме «управлять можно только тем, что можно измерить» [21], необходимо определить индикаторы этих факторов. Именно они и являются опережающими для целевого показателя производительности труда.

Как измерить факторы производительности или какие именно опережающие показатели применять в качестве типовых для программ повышения производительности труда?

Как стало известно из исследований, опережающие показатели в организации труда и управления человеческими ресурсами используются мировыми лидерами производительности как постоянный инструмент своевременной и точной аналитики для принятия корректирующих решений в операционном управлении (см. таблицу).

Однако, несмотря на широкое использование опережающих показателей в управленческой практике лидирующих компаний, детальная информация о них (описание и методика формирования) практически отсутствует. Это можно объяснить двумя основными причинами.

Субъективной: показатели являются важнейшей управленческой информацией, ее нераспространение позволяет сохранить конкурентные преимущества и лидерские позиции.

Объективной: значительная часть опережающих показателей может быть сформирована только внутри предприятия с учетом его отраслевых, технологических особенностей, уровня развития менеджмента, а также текущего этапа жизненного цикла, продукта, уровня зрелости внутриорганизационных факторов, влияющих на производительность труда.

Последняя причина является определенным ограничителем для разработки универсальных показателей, которые могли бы применяться предприятиями. Тем не менее задача определения перечня типовых показателей вполне оправдана, поскольку без ее решения трудно представить возможность сопоставления результатов предприятий (бенчмаркинг), передачу лучшего опыта, а значит, реализацию стратегической государственной цели повышения производитель-

ности труда. Очевидно, что при формировании типовых показателей должен быть реализован принцип роста – показатели должны иметь определенную напряженность и стимулировать ответ на вызов текущего исторического периода.

Кроме того, хотелось бы отдельно остановиться на важности внимательного подхода к формулированию показателей. Дело в том, что одним из барьеров внедрения современных технологических решений является игнорирование культурного кода – привнесение незнакомой иностранной терминологии, использование излишне сложных словесных конструкций. Людям, которые является главным ресурсом любой организации и основным «знаменателем в формуле производительности», необходим доступный, ясно отражающий суть язык коммуникаций. Тот же подход оправдан и для формулирования показателей. О том, как это сделать, будет сказано ниже.

Для составления такого перечня типовых опережающих показателей были определены требования:

- недопустимость прямого переноса запаздывающего показателя при изменении только периодичности замера (например, производительность труда за год и производительность труда за квартал), поскольку после получения результата за квартал причина, почему получен именно такой результат, остается невыясненной;
- соотнесенность показателей с факторами, значимыми для роста производительности (в данном случае мы говорим о 20 факторах социально-организационной подсистемы), только в этом случае можно говорить о них как об опережающих показателях;
- возможность использования показателей для бенчмаркинга – показатели должны позволять сравнивать эффективность и динамику факторов различных предприятий;
- количество типовых показателей должно быть ограничено – не более 3 для каждого фактора (что не отменяет самостоятельной доработки собственного перечня показателей предприятия):
- показатели должны отвечать общим требованиям к показателям (измеримость, специфичность, однозначность трактовки, объективность, доступность и надежность измерений);
- периодичность показателя должна быть сопоставима с уровнем измеряемого процесса;
- формулировка показателя должна ясно и лаконично отражать суть соответствующей ему

цели, не включать сложную для понимания терминологию.

Следуя вышеперечисленным требованиям, были разработаны типовые опережающие показатели для оперативного принятия управленческих решений по каждой из групп факторов РОСТ, позволяющие превентивно влиять на производительность труда, своевременно предоставляя измеримые и сопоставимые данные об уровне:

- зрелости и сбалансированности систем управления, их соответствия текущим и перспективным задачам;
- качества и оптимальности всех ключевых бизнес-процессов;
- соответствия корпоративной культуры, удовлетворенности и мотивированности сотрудников задачам непрерывного совершенствования:
- обеспеченности компетенциями, необходимыми процедурами отбора, обучения и оценки, направленными не только на индивидуальный профессиональный рост сотрудников, но и на развитие предприятия в целом;
- соответствия условий труда потребностям сотрудников в безопасности и реализации творческой активности.

Итогом работы института стал перечень типовых опережающих показателей результат-ориентированной системы труда, соотнесенных с 20 факторами РОСТ, с описанием формулы и методикой расчета результативности и динамики.

Пример части показателей (по двум группам факторов РОСТ, формулировки без описательной части) представлен рис. 4.

Как видно из примера, название показателя сформулировано таким образом, чтобы дать четкое представление о цели, которую следует достичь:

Индикатор удовлетворенности персонала.

Индикатор вовлеченности персонала в проекты развития и изменений.

Индикатор качества идей по совершенствованию.

Индикатор эргономичности производственной среды.

Индикатор уровня автоматизации основных процессов и т.д.

Разработанные показатели дополнительно экспертно оценивались по критериям:

- трудоемкость сбора данных (0 очень сложно и трудоемко, 1 средняя трудоемкость, 2 приемлемая трудоемкость);
- важность для использования (1 да, 0 нет).

Перепроверка принадлежности показателей к опережающим по отношению к производительности труда осуществлялась на основании перечисленных требований и возможности или невозможности принятия оперативных управленческих решений относительно цели по производительности на основе результатов анализа достигнутого значения показателя.

Например:

Индикатор мотивированности руководителей на рост производительности; низкое значение этого индикатора (отношение количества руководителей, для которых при расчете премии учитывается показатель по производительности, к общему количеству руководителей предприятия) непосредственно указывает на одну из причин низкой производительности и пути повышения заинтересованности руководителей в ее росте; показатель включен в перечень.

Количество оптимизированных процессов предприятия за период; каким бы ни было достигнутое значение этого абсолютного показателя, оно будет низкоинформативным, разве что представляющим интерес исключительно в качестве собственных данных предприятия (причем при сопоставлении с общим количеством процессов); показатель неинформативен, неприменим для целей бенчмаркинга и не может быть включен в перечень типовых.

Таким образом, в перечень вошли отвечающие вышеперечисленным требованиям показатели, получившие оценку по критерию трудоемкости не ниже 1 балла, по важности использования – 1 балл.

Всего было разработано 55 показателей с алгоритмами и периодами измерения – квартал, полгода, год.

Для первичной оценки состояния социально-организационной подсистемы предприятия и проведения бенчмаркинга из общего перечня было выделено 15 базовых типовых показателей.

Опережающие показатели результат-ориентированной системы труда в совокупности с другими инструментами легли в основу разработанного ФГБУ «ВНИИ труда» в 2018 г. автоматизированного диагностического комплекса РОСТ (АДК РОСТ: https://rost.vcot.info), позволяющего предприятиям самостоятельно с минимумом трудозатрат оценивать свои координаты на карте продвижения в сторону роста производительности труда, определять потенциал производительности, существующие барьеры и, напротив, сильные, проработанные точки роста.

Следует отметить, что инструменты диагностического комплекса РОСТ прошли успешную апробацию в полуавтоматизированном режиме в 2018 г. Участниками апробации стали 92 сотрудника от 4 производственных предприятий (АО «ГМС Нефтемаш», АО «ОДК-Пермские моторы», ОАО «Краснокамский завод металлических сеток», ООО «Сода-хлорат»). Полученная по итогам испытания инструментов диагностики обратная связь свидетельствовала о большой практической ценности и востребованности предлагаемых решений.

Апробация позволила предприятиям, к тому моменту уже реализующим программы повышения производительности труда, получить дополнительные аргументы для уточнения задач и разработки корректирующих мероприятий. Это стало возможным на основе выявленных с помощью опережающих показателей причин недостаточного уровня развития факторов социальноорганизационной подсистемы.

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Разработанный на научно-практической основе и реализованный подход к разработке типовых опережающих показателей производительности труда, рассмотренный в данной статье, позволил сформировать для предприятий инструментарий диагностики и мониторинга состояния социально-организационной подсистемы. Другими словами – создать инструмент, позволяющий предприятию самостоятельно определить, является ли система труда предприятия ориентированной на результат и позволит ли ее текущее развитие достичь желаемого уровня производительности.

Такая возможность реализована за счет решения двух последовательных задач:

- выявления социально-организационных факторов, наиболее влияющих на производительность на основе опыта лучших мировых лидеров; при этом сама группа социально-организационных факторов является приоритетной для понимания причин низкой производительности;
- определения показателей для каждого из выявленных факторов на основе предварительно сформированного списка требований и критической оценки на предмет соответствия им.

Полученный перечень из 55 типовых опережающих показателей с описаниями и алгоритмами расчета предназначен для определения причин низкого уровня значения показателя по произ-

водительности, определения приоритетов при разработке программ изменений, направленных на рост производительности труда, и оценки степени продвижения к достижению намеченных целей при реализации этих программ. Базовый набор из 15 показателей предназначен для бенчмаркинга и позволит сравнивать состояние собственных факторов организации труда с другими предприятиями.

Дальнейшая работа должна быть направлена на внедрение предлагаемого инструментария в практику предприятий, расширение перечня опережающих показателей, соотнесенных с уров-

нем развития предприятия и конкретным этапом продвижения по пути роста производительности. Это позволит дополнить набор индикаторов с учетом жизненного цикла и зрелости предприятий.

Предприятия могут самостоятельно развивать свой инструментарий оценки продвижения к целевому значению производительности труда по опережающим показателям, опираясь на вышеобозначенные требования.

Дальнейшее совершенствование оценочного инструментария будет особенно эффективным при осуществлении в тандеме производства и науки.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- 1. Зайцев А.А. Межстрановые различия в производительности труда: роль капитала, уровня технологий и природной ренты // Вопросы Экономики. 2016. № 9.
- 2. Приоритетные направления развития регионов: инновации и предпринимательство. Коллективная монография / научн. ред. Н.Н. Миронова. М.: Научный консультант. 2017. 252 с.
- 3. Информация о социально-экономическом положении России. Январь 2019 г. Росстат. М., 2019. URL: http://www.gks.ru/free\_doc/doc\_2019/info/oper-01-2019.pdf (дата обращения: 02.06.2019).
- Клейнер Г.Б. Проблемы реформирования отечественных предприятий // Экономическое возрождение России. 2019.
   № 2.
- 5. Michael Mankins. Great Companies Obsess Over Productivity, Not Efficiency/ Harvard Business Review, 03.2017.
- 6. Mauboussin Michael J. The Success Equation: Untangling Skill and Luck in Business, Sports, and Investing Hardcover November 6, 2012.
- 7. Кови Шон, Макчесни Крис, Хьюлинг Джим. Как достичь цели (четыре дисциплины исполнения). 2-е изд. М.: Альпина, 2016. 307 с.
- 8. Хансен Мортен, Коллинз Джим. Великие по собственному выбору / пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
- 9. Коттер Джон П. Впереди перемен / пер. с англ. М.: Олимп Бизнес, 2007. 256 с.
- 10. Кунде Й. Корпоративная религия: создание сильной компании с яркой индивидуальностью и корпоративной душой / пер. с англ. 2-е изд., испр. СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2004. 270 с.
- 11. Майстер Д. Первый среди равных: как руководить группой профессионалов / пер. с англ. 2-е изд., испр. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2007. 336 с.
- 12. Кови Стивен Р. Восьмой навык: от эффективности к величию. / пер. с англ. 3-е изд. М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. 408 с.
- 13. Кови Шон, Макчесни Крис, Хьюлинг Джим. Как достичь цели (четыре дисциплины исполнения). 2-е изд.. М.: Альпина, 2016. 307 с.
- 14. Катлип М. Скотт, Сентер Х. Аллен, Брум М. Глен. Паблик рилейшенз. Теория и практика: учеб. пособие. 8-е изд./ пер. с англ. М.: Вильямс, 2003. 624 с.
- 15. Келлер С., Прайс К. Больше, чем эффективность: как самые успешные компании сохраняют лидерство на рынке / пер. с англ. М.: Альбина Паблишер, 2016. 406 с.
- 16. Кеннеди Дэн. Жесткий менеджмент: заставьте людей работать на результат / пер. с англ. М.: Альбина Паблишер. 2012. 202 с.
- 17. W. Bruce Chew. No-Nonsense Guide to Measuring Productivity / Harvard Business Review, 01.1988 / URL: https://hbr.org/1988/01/no-nonsense-guide-to-measuring-productivity.
- 18. Платыгин Д.Н., Сладкова Н.М. Методологические подходы к описанию лучших практик по повышению производительности труда // Социально-трудовые исследования. 2019. №1 (34).
- 19. Коллинз Джим. От хорошего к великому. Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет. / пер. с англ. 18-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2017.
- 20. Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. М.: Экономика, 1972.
- 21. Druker R.F. The practice of Management, 1954 (На русск.яз.: Друкер П. Практика менеджмента: Пер. с англ. М.: Вильямс. 2007).

#### **REFERENCES**

- 1. Zaitsev A.A. Cross-country differences in labor productivity: the role of capital, the level of technology and natural rent // Voprosy ekonomiki. 2016. No. 9.
- 2. Priority areas for regional development: innovation and entrepreneurship. Collective monograph / scientific. ed. N.N. Mironova. M.: Scientific consultant. 2017. P. 252.

- 3. Information on the socio-economic situation in Russia. January, 2019. Rosstat. M.: 2019. URL: http://www.gks.ru/free\_doc/doc\_2019/info/oper-01-2019.pdf (accessed on 02.06.2019).
- 4. Kleiner G. B. Problems of reforming domestic enterprises // Ekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii. 2019; (2).
- 5. Michael Mankins. Great Companies Obsess Over Productivity, Not Efficiency/ Harvard Business Review, 03.2017.
- 6. Mauboussin Michael J. The Success Equation: Untangling Skill and Luck in Business, Sports, and Investing Hardcover November 6, 2012.
- 7. Sean Covey, Chris McChesney, Jim Huling. The 4 Disciplines of Execution. Achieving Your Wildly Important Goals. 2nd edition. Alpina. 2016. P. 307.
- 8. Morten Hansen, Jim Collins. Great by choice // Trans. from English. M.: Mann, Ivanov and Ferber. 2013.
- 9. Kotter John P. Ahead of change // Trans. from English. M.: JSC "Olympus Business". 2007. P. 256.
- 10. Kunde J. Corporate religion: building a strong company through personality and corporate soul // Trans. from English. 2nd ed. ISPR. SPb.: Stockholm school of Economics. 2004. P. 270.
- 11. Maister D. First among equals: How to manage a group of professionals // Trans. from English. 2nd ed. ISPR. M.: Mann, Ivanov and Ferber. 2007. P. 336.
- 12. Covey Stephen R. The eighth skill: from effectiveness to greatness // Trans. From English.— 3rd ed. M.: Alpina Business Books, 2009. P. 408.
- 13. Sean Covey, Chris McChesney, Jim Huling. The 4 Disciplines of Execution. Achieving Your Wildly Important Goals. Alpina.2016. P. 307.
- 14. Cutlip Scott M., Center Allen H., Broom Glen M. Effective public relations. Theory and practice. Tutorial. 8th ed. // Trans. from English. M.: Publishing house "Williams". 2003. 624 p.
- 15. Keller S., Price K. Beyond performance. How great organizations build ultimate competitive advantage // Trans. from English M.: Albina Publisher, 2016. P. 406.
- 16. Kennedy, Dan. No B.S. Ruthless Management of People and Profits: The Ultimate, No Holds Barred, Kick Butt, Take No Prisoners Guide to Really Getting Rich // Trans. from English M.: Albina Publisher, 2012. P. 202.
- 17. W. Bruce Chew. No-Nonsense Guide to Measuring Productivity / Harvard Business Review, 01.1988 / URL: https:// hbr. org/1988/01/no-nonsense-guide-to-measuring-productivity.
- 18. Platygin D.N., Sladkova N.M. Methodological approaches to describe best practices on increase in labor productivity. // Social and labor research. 2019.No 1 (34).
- 19. Collins Jim. Good to great: why some companies make the leap... and others don't. // Trans. from English 18th ed. M.: Mann, Ivanov and Ferber. 2017.
- 20. Gastev A.K. How to work. Practical introduction to the science of labor organization. M.: Economics, 1972.
- 21. Druker R.F. The practice of Management, 1954 (In Russ.: P. Drucker. Management Practice: Trans. from English. M.: Williams. 2007).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Сладкова Надежда Михайловна**, кандидат педагогических наук, директор по развитию, руководитель проектного офиса, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия.

E-mail: n.sladkova@vcot.info

**Ильченко Ольга Александровна**, руководитель проектов проектного офиса, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия.

E-mail: o.ilchenko@vcot.info

#### ABOUT THE AUTHORS

**Nadezhda M. Sladkova**, Cand.Sci. (Ped.), Development Director, Head of the project office, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia.

E-mail: n.sladkova@vcot.info

Ol'ga A. Il'chenko, Project Manager, project office, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia.

E-mail: o.ilchenko@vcot.info

Статья поступила 26.06.2019; принята к публикации 19.08.2019 Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 26.06.2019; accepted for publication on 19.08.2019.

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

#### ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-134-142

УДК 331.1

### МОСКОВСКИЙ СТАНДАРТ БЛАГОПОЛУЧИЯ ПЕНСИОНЕРА: ЦЕЛИ И АРХИТЕКТУРА

О.В. Никонова

ГАУ «Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, Москва, Россия https://orcid.org/0000-0002-6270-5036

#### *RNJATOHHA*

Забота о гражданах пожилого возраста является приоритетным направлением в социальной политике Москвы. В октябре 2018 года, выступая с ежегодным отчетом о деятельности столичного Правительства на заседании Мосгордумы, мэр Москвы С.С. Собянин предложил сделать подход к социальной защите пенсионеров всеохватывающим и сформировать «Московский стандарт благополучия пенсионеров» (МСБП). В центре внимания исследования — определение уровня информированности пожилых москвичей о планируемой разработке МСБП и их удовлетворенности оказываемыми мерами социальной поддержки, выявление наиболее существенных компонентов стандарта по основным отраслевым направлениям, предложения граждан пожилого возраста и экспертов, дополняющих содержание МСБП.

В статье представлены результаты опроса и изучения мнений московских пенсионеров и экспертного сообщества о том, каким они видят Московский стандарт благополучия пенсионера, его цели, параметры, архитектуру и структуру. Дана характеристика реализуемой в столице системе мер социальной поддержки, социального и медицинского обслуживания пожилых граждан, созданию условий для комфортного проживания в городе. Обобщены принципы и подходы к расширению действующей системы мер социальной поддержки пенсионеров, реализации городской программы «Московское долголетие», реконструкции организации и управления предоставлением социальных услуг в рамках МСБП.

**Ключевые слова:** пожилые граждане, экспертное сообщество, Московский стандарт благополучия пенсионера, МСБП, меры социальной поддержки, социальное обслуживание, материальное положение, лекарственное обеспечение, медицинская помощь, культурно-досуговая деятельность, физкультурно-оздоровительные мероприятия.

**Для цитирования**: О.В. Никонова. Московский стандарт благополучия пенсионера: цели и архитектура. *Социально-трудовые исследования*. 2019;36(3):134-142. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-134-142.

ORIGINAL PAPER

## MOSCOW STANDARD OF A PENSIONER'S WELL-BEING: GOALS AND ARCHITECTURE

O.V. Nikonova

State autonomous institution of culture of Moscow "Institute for Further Professional Education of social workers", Department of labor and social protection of the population of Moscow, Moscow, Russia https://orcid.org/0000-0002-6270-5036

#### **ANNOTATION**

Caring for senior citizens is a priority in the social policy of Moscow. In October 2018, at a meeting of the Moscow City Duma, Moscow Mayor S.S. Sobyanin delivered the annual report on the Moscow Government activities and proposed to make an integrative approach to social protection of pensioners and to develop a "Moscow standard of a pensioner's well-being" (MSPW). The research focuses on determining the aware-

ness of elderly Moscowites about the MSPW development and their satisfaction with the social support measures, identifying the most significant components of the standard in the main industry areas, proposals from senior citizens and experts supplementing the MSPW content. The article presents the results of the survey and the study of Moscow pensioners and the expert community's opinions on how they see the Moscow standard of a pensioner's well-being, its goals, characteristics, architecture and structure. The author characterized the system of social support measures in the capital, social and medical services for senior citizens, and the conditions for comfortable living in the city. The article summarized the principles and approaches to expanding the current system of social support measures for pensioners, implementing the city program "Moscow Longevity", reconstructing the organization and management of social services within the MSPW framework.

**Keywords**: senior citizens, expert community, Moscow standard of a pensioner's well-being, MSPW, social support measures, social service, financial situation, medicine provision, medical care, cultural and leisure activities, sports and recreational activities.

For citation: 0.V. Nikonova. Moscow standard of a pensioner's well-being: goals and architecture. Social and labor research. 2019;36(3):134-142. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-134-142.

#### **ВВЕДЕНИЕ**

По оценке Федеральной службы государственной статистики (Росстата), численность населения города Москвы на 1 января 2019 г. составила 12,615 млн чел., увеличившись за 2018 г. на 108 тыс. человек. Из них граждан старше 60 лет – 3,5 млн чел. (27,7%).

За последние 4 года средняя ожидаемая продолжительность жизни в Москве выросла до 78 лет<sup>1</sup>. Сегодня в столице проживает свыше 430 тыс. человек старше 80 лет, 712 из них перешагнули столетний рубеж.

В последние годы наблюдается возрождение интереса к идее о том, что экономический рост является недостаточным и неадекватным показателем прогресса общества. Исследователи приходят к выводу, что «настало время перенести акцент с измерения экономического производства на измерение благополучия людей» [1]. Благополучие выступает мерой развития различных сфер жизни общества, в той или иной степени оказывающих влияние на жизнь населения, отдельного индивида [2]. И, таким образом, становится лакмусовой бумагой эффективности государственной политики по управлению и развитию общества<sup>2</sup> [3], [4], [5].

Вместе с тем, однозначного определения понятия «благополучие» не существует. Большинство исследователей согласно с тем, что благополучие является многогранной многоаспектной конструкцией. Чаще всего выделяются пять аспектов благополучия: физическое, материальное, социальное, эмоциональное, развитие и активность [6], [7].

#### РЕСПОНДЕНТЫ ЭКСПРЕСС-ИССЛЕДОВАНИЯ

Материалы представленного в статье исследования базируются на изучении мнений 1939 респондентов, в состав которых вошли пожилые москвичи, проживающие во всех административных округах Москвы (ГПВ) – 1907 человек и эксперты – 32 человека [8].

Следует отметить, что среди участников опроса доля лиц предпенсионного и младшего пенсионного возраста составила 1,7% и 21,4% соответственно. Более чем две пятых (43,5%) участников опроса – пенсионеры в возрасте 60-69 лет, и практически четверть (24,4%) – пенсионеры 70-79 лет. Доля респондентов старшей возрастной группы (80+) составила 8,9% (рис. 1).

Третью часть от общего числа респондентов составили мужчины, что в целом отражает гендерное распределение в составе населения пенсионного и предпенсионного возраста. Каждый пятый участник опроса (20,3%) был вовлечен в трудовую деятельность на момент проведения исследования.

Среди привлеченных экспертов – руководители органов исполнительной власти города Москвы или федерального уровня, специалистыпрактики в области социальной защиты, здравоохранения, экономики, культуры, образования, научные и преподавательские кадры, участники общественных объединений, в чьих интересах находится построение системы благополучия пенсионеров.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Выступление руководителя Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы Петросяна В.А. на заседании Президиума Правительства Москвы, Пресс-служба ДТСЗН от 26.03.2019 г.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Кислицына О.А. Измерение качества жизни/благополучия: международный опыт. - М.: Институт экономики РАН, 2016.

Экспресс-исследование «Московский стандарт благополучия пенсионера» проводилось в период с марта по апрель 2019 г.

#### СТРУКТУРА И УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ СТАНДАРТА

Один из ключевых вопросов, который был задан участникам исследования, следующий: «Считаете ли Вы, что меры поддержки московских пенсионеров должны быть стандартизированы?».

Существенных расхождений в мнениях обеих групп отвечавших не наблюдалось. Значительно более половины респондентов (55,2%) и экспертов (59,4%) считают, что меры поддержки москвичей должны быть стандартизированы, но без значительных изменений, необходимо лишь упорядочить структуру действующей системы выплат и льгот. В то же время практически каждый третий (респонденты – 30,6%, эксперты – 31,3%) считает необходимым полностью переработать их содержание, и таким образом создать стандарт благополучия.

Вместе с тем значительна доля тех участников опроса, кто считает, что ничего не надо менять и пусть все останется как прежде. Таких среди респондентов пожилого и предпенсионного возраста – каждый седьмой (14,2%), а в составе экспертов – практически каждый десятый (9,3%) (рис. 2).

Таким образом, у значительного большинства москвичей пожилого возраста, а также экспертного сообщества назрела потребность в стандартизации мер поддержки московских пенсионеров. При этом сам процесс стандартизации должен осуществляться комплексно. Процесс его введения должен быть безболезненным для потребителя. Действующие меры должны быть «встроены» в стандарт, а для вновь вводимых направлений улучшения качества жизни москвичей должны разрабатываться новые стандарты.

Участникам опроса было предложено выбрать не менее трех направлений, которые, по их мнению, должны входить в структуру МСБП, либо дополнить их своим вариантом ответа.

В первую группу наиболее востребованных направлений вошли: «поддержка достаточного материального уровня жизни» – 85,6%, «доступная и качественная медицинская помощь, лекарственное обеспечение» – 83,2% и «система гарантий и льгот» – 76,4%.

Во вторую группу по значимости респонденты включили программу «Московское долголетие» (как спортивное и культурно-досуговое направление стандарта) – 42,6% и социальное обслужи-

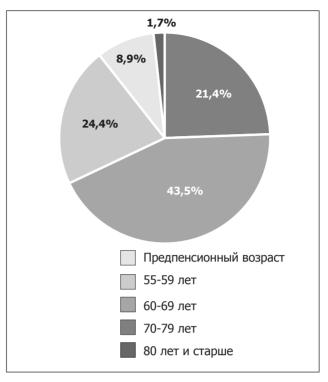


Рис 1/Fig. 1. Возрастной состав респондентов, % (распределение по возрасту) / Age of respondents,% (distribution by age)

Источник / Source: рисунок составлен автором на основе данных экспресс-исследования ГАУ ИДПО ДТСЗН «Московский стандарт благополучия пенсионера»/ made by the author based on the express study by GAU IDPO DTSZN "Moscow standard of a pensioner's well-being"

вание – 44,4%. Практически для троих из десяти (28,1%) является важным обеспечение трудоустройства при желании продолжать трудовую деятельность пенсионером, а для более чем каждого пятого (21,6%) актуальны вопросы образования и обучения.

При ранжировании направлений, необходимых для включения в структуру МСБП, мнения экспертов в целом совпали с мнениями респондентов-пенсионеров, участвующими в опросе.

Таким образом, Московский стандарт благополучия пенсионера должен содержать как нормы, обеспечивающие высокий уровень жизни всех категорий пожилых жителей столицы, так и систему адресных мер, основанную, с одной стороны на выявлении нуждаемости, а с другой на принципе открытости включения желающих ими воспользоваться [9], [10], [11].

#### НАБОР СОСТАВЛЯЮЩИХ И/ИЛИ УСЛУГ, КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ ВОЙТИ В МСБП

#### Достаточный материальный уровень пенсионера

Одним из основных компонентов в структуре является материальное благополучие – такого мнения придерживается подавляющее большинство пожилых москвичей и экспертов (85,6% и 75% соответственно).

Наибольшая доля респондентов из числа пенсионеров (61,6%) и экспертов (71,9%) считают, что главным гарантом обеспечения достойного уровня материального положения пенсионера должно стать внедрение стандарта среднемесячного дохода неработающего пенсионера, который должен составлять не менее 40% от среднемесячной начисленной заработной платы по г. Москве за предыдущий отчетный период.

Следующим по значимости условием достижения материального благополучия более половины пенсионеров (53,6%) назвали ежегодную индексацию городского социального стандарта минимального дохода неработающего пенсионера, тогда как 3/5 из числа экспертов (59,4%) – обеспечение трудовой занятости лиц пенсионного возраста, желающих продолжить трудовую деятельность.

Не менее важным элементом материального благополучия, по мнению 52,4% пенсионеров, является система льгот и дополнительное введение в нее льготы по освобождению от уплаты взносов за капитальный ремонт и вывоз мусора неработающих одиноко проживающих пенсионеров или супружеских пар пенсионеров, достигших 70 лет (рис. 3).

Чуть более 1/4 пенсионеров (27,2%) посчитали возможным в структуре стандарта в части обеспечения достаточного материального благополучия пенсионера формирование финансового фонда «Московский долгожитель», призванного обеспечить покрытие расходов московских пенсионеров при достижении ими возраста 80 лет.

Половина экспертов (50%) посчитали важным формирование в структуре Московского стандарта благополучия пенсионера финансового фонда «Московский долгожитель». Более 40% экспертов посчитали в качестве не менее важных мер, призванных сохранить материальное положение пенсионера на достойном уровне, «ежегодную индексацию городского социального стандарта», а также «введение дополнительных льгот» к действующей системе.

## Доступность и качество медицинской помощи, лекарственного обеспечения и оздоровления пенсионеров

Высокий показатель потребности граждан пожилого возраста в медицинской помощи – явление закономерное. По результатам проведенного

исследования респонденты поставили вопросы доступности и качества медицинской помощи, лекарственного обеспечения и оздоровления пенсионеров на 2-е место в рейтинге значимости составляющих МСБП: пенсионеры – 83,2%, эксперты – 71,9%.

Большинство пожилых москвичей и экспертов отдали приоритет такой важнейшей услуге как «проведение сложных операций в плановом режиме и на бесплатной основе»: 64,6% и 68,8% соответственно.

По мнению более 3/5 респондентов-ГПВ, в медицинской части МСБП также необходимо предусмотреть «индивидуальное наблюдение в поликлиниках для пожилых пациентов с хроническими заболеваниями» и «льготное предоставление лекарственных средств и предметов медицинского назначения при выписке рецепта по назначению врача» (63,8% и 61,4% соответственно).

Более половины пенсионеров (55,2%) не менее важной составной частью качественного медицинского обслуживания считают «медицинский патронаж пожилых москвичей, имеющих трудности в передвижении», 53,9% — «обеспечение бесплатными услугами сиделки лежачих хронически больных пенсионеров или денежную компенсацию услуг при родственном уходе» и 52% — «осуществление санаторного лечения по путевкам, курсовкам, включая оздоровление на базе учреждений социального обслуживания по назначению врача не менее, чем 1 раз в два года».

Экспертное же сообщество по значимости поставило на 2-е место «обеспечение бесплатными услугами сиделки лежачих хронически больных пенсионеров или денежную компенсацию услуг при родственном уходе» (65,6%), а на 3-е – «индивидуальное наблюдение пожилых пациентов с хроническими заболеваниями в поликлиниках». Более чем каждый второй эксперт (53,1%) считает необходимым критерием медицинского обслуживания «проведение ежегодной диспансеризации (комплексного врачебно-диагностического обследования) пожилых москвичей в возрасте 70 лет и старше».

Почти каждый третий пожилой респондент (37,8%) и каждый второй эксперт (46,9%) полагают, что введение в медицинскую составляющую МСБП такой услуги, как «предоставление бесплатной паллиативной помощи хронически больным на последней стадии жизни», будет в высокой степени способствовать повышению качества жизни этой группы населения.

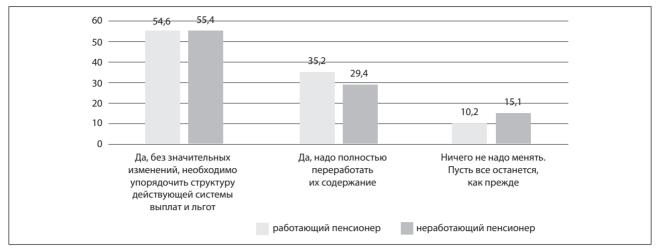
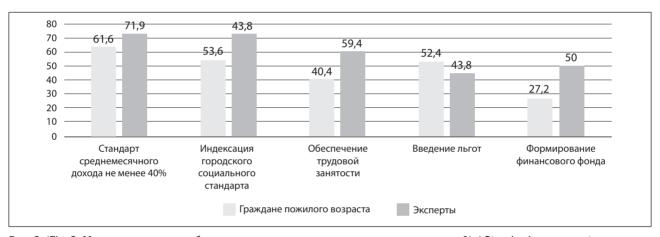


Рис. 2 /Fig. 2. Информированность о разработке Московского стандарта благополучия пенсионера в зависимости от трудовой занятости респондентов, % / Awareness of developing the Moscow standard of a pensioner's well-being depending on the employment of respondents, %

*Источник / Source*: рисунок составлен автором на основе данных экспресс-исследования ГАУ ИДПО ДТСЗН «Московский стандарт благополучия пенсионера» / the table has been compiled by the author based on data from the Express study of GAU IDPO DTSZN «Moscow standard well-being a pensioner»



 $Puc.\ 3$  /Fig. 3. Меры стандарта по обеспечению материального уровня пенсионеров, % / Standard measures to ensure the material level of pensioners, %

Источник / Source: рисунок составлен автором на основе данных экспресс-исследования ГАУ ИДПО ДТСЗН «Московский стандарт благополучия пенсионера»/ the table has been compiled by the author based on data from the Express study of GAU IDPO DTSZN «Moscow standard well-being a pensioner»

#### КУЛЬТУРНОЕ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЕ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ НАПРАВЛЕНИЯ

#### Культурно-досуговая составляющая стандарта

Городская программа «Московское долголетие» направлена на проведение культурных, образовательных, физкультурных, оздоровительных и иных досуговых занятий для граждан старшего поколения. Поэтому программа рассматривается как самостоятельный раздел Московского стандарта благополучия пенсионера, нуждающийся в дальнейшем расширении и развитии.

Анализ ответов пожилых москвичей и экспертов выявил следующую картину: 72,9% пенсионеров и 62,5% экспертов высказались за необходимость «распространения абонементов в театры,

киноконцертные залы, музеи, выставочные залы на бесплатной основе или по льготной стоимости».

56,9% пожилых москвичей и 75% экспертов поставили новое направление «Московского долголетия» – «развитие организованного туризма для пожилых людей, как в России, так и за рубежом на системной основе», соответственно, на 2-е и 1-е места по значимости.

Почти половина пожилых респондентов (47,6%) считают необходимым включить в культурно-досуговую составляющую МСБП планирование и проведение «массовых городских мероприятий, посвященных знаменательным датам и возможность их посещения бесплатно», тогда как доля экспертов, считающая эту позицию важной, – самая минимальная и составляет лишь 25%.

В свою очередь, наименьшая доля участников опроса из числа пожилых отдала свои предпочтения включению в культурно-досуговое направление стандарта «формирование и реализацию программ для пожилых людей в парках культуры и отдыха» и «включение в программу «Московское долголетие» больше направлений активностей, направленных на развитие творческой деятельности пожилых» – 39% и 39,1% соответственно.

#### Физкультурно-оздоровительная составляющая стандарта

Подавляющая доля респондентов обеих категорий (среди пожилых – 72,1%; среди экспертов – 65,6%) высказалась за «развитие абонементной системы посещения пожилыми людьми спортивных комплексов, бассейнов и др.». На 2-е место по значимости 2/3 пожилых респондентов (65,1%) поставили «проведение специальных лечебно-физкультурные занятий (ЛФК) для пожилых людей с учетом различных хронических заболеваний», а эксперты – «включение в программу «Московское долголетие» большего числа мероприятий, направленных на оздоровление граждан пожилого возраста, приближенных к месту их жительства».

Эксперты высоко оценили предложение по оснащению дворовых площадок по месту жительства тренажерами для старшего поколения, где можно заниматься под руководством прикрепленного к площадке инструктора, тогда как доля пожилых граждан (34%), высказавшихся за данную позицию, практически вдвое меньше.

Примерно равная доля респондентов обеих категорий считает, что в физкультурно-оздоровительной составляющей МСБП необходимо «предусматривать распространение билетов на спортивно-зрелищные мероприятия на бесплатной основе или по льготной стоимости».

#### Образовательная составляющая стандарта

Одна из задач исследования предполагала определение мнения респондентов – пожилых москвичей и привлеченных экспертов – о мероприятиях, которые необходимо предусмотреть в стандарте в образовательном направлении пожилых жителей столицы [12], [13]. Полученные данные свидетельствуют о некотором расхождении мнений пожилых москвичей и экспертов.

Так, по мнению 2/3 респондентов-пенсионеров (64,4%), наиболее востребованной мерой является «бесплатное обучение пользованию компьютером, планшетом, смартфонами и ин-

тернет-технологиям». А более половины экспертов (59,4%) считают, что в первоочередном порядке с учетом увеличения возраста выхода на пенсию особое внимание необходимо обратить на вопросы «профессиональной переподготовки пенсионеров по направлению службы занятости в случае необходимости».

Практически каждый второй пожилой москвич (48,4%) считает важным компонентом образовательной составляющей МСБП «бесплатное обучение финансовой грамотности и использованию платежных финансовых инструментов», тогда как половина (50%) экспертов высказывается за «расширение перечня образовательных программ для пожилых москвичей, особенно с получением востребованных на рынке труда профессий».

#### Социальное обслуживание

Одним из наиболее значимых направлений МСБП является социальное обслуживание для категорий пенсионеров, которые особенно в нем нуждаются [14], [15], [16].

Как и ожидалось, наибольшая доля респондентов из числа пенсионеров (68,8%) высказалась за развитие системы долговременного ухода в домашних условиях. Существенное значение для пожилых москвичей имеют и такие компоненты социального обслуживания, как «приближение организаций социального обслуживания к месту жительства пенсионеров» и «проведение клубной работы по интересам с пожилыми на базе организаций социального обслуживания». Мнения пожилых респондентов и экспертов поделились практически поровну, и их доли составили 51,2% и 49,1%, соответственно.

Между тем около 3/4 (71,9%) респондентов из числа экспертов считают, что первостепенное значение в организации социального обслуживание имеет «приближение организаций социального обслуживания к месту жительства пенсионеров», справедливо полагая, что большая часть пенсионеров из общего числа граждан нетрудоспособного возраста (около 3,5 млн. чел.) является мобильной.

На 2-е место по значимости проблемы для системы социального обслуживания экспертное сообщество поставило «обеспечение долговременного ухода за «лежачими» пожилыми людьми в домашних условиях», и каждый второй из них признает, что работу по «приближению организаций социального обслуживания к месту жительства пенсионеров» необходимо включать обязательным звеном социального обслуживания в МСБП (рис. 5).

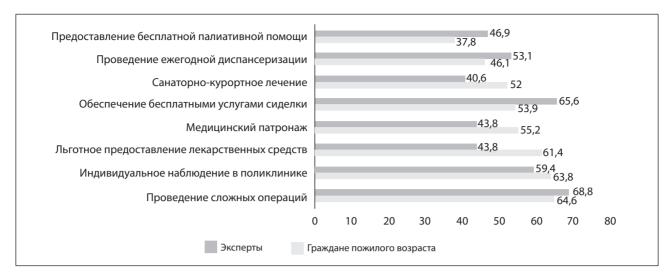


Рис. 4 / Fig. 4. Услуги стандарта по обеспечению доступности и качества медицинской помощи, лекарственного обеспечения и оздоровления пенсионеров, %/ Standard services to ensure the availability and quality of medical care, drug provision and rehabilitation of pensioners, %

*Источник / Source*: рисунок составлен автором на основе данных экспресс-исследования ГАУ ИДПО ДТСЗН «Московский стандарт благополучия пенсионера»/ the table has been compiled by the author based on data from the Express study of GAU IDPO DTSZN «Moscow standard well-being a pensioner».

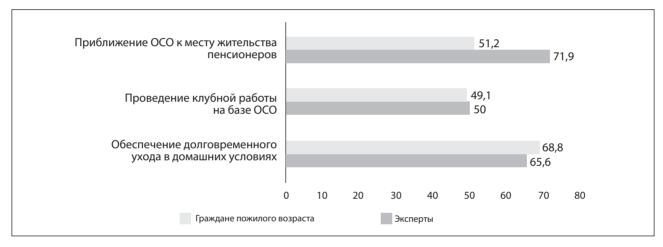


Рис. 5 / Fig. 5. Социальное обслуживание в Московском стандарте благополучия пенсионера, %/ Social services in the Moscow standard of well-being of a pensioner, %

Источник / Source: рисунок составлен автором на основе данных экспресс-исследования ГАУ ИДПО ДТСЗН «Московский стандарт благополучия пенсионера» / the table has been compiled by the author based on data from the Express study of GAU IDPO DTSZN "Moscow standard well-being a pensioner».

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях необходима существенная корректировка подходов в проведении политики в интересах пожилых людей [17], [18], [19]. Такую попытку сделали московские власти, инициировав разработку Московского стандарта благополучия пенсионера.

В концепции Московского стандарта благополучия пенсионера, озвученной мэром и Правительством Москвы, стандарт состоит из трех частей: медицинская составляющая, система льгот и гарантий, а также городская программа «Московское долголетие».

Представленные результаты исследования показали, что жители (пожилые москвичи и экспертное сообщество) значительно шире представляют себе структуру стандарта [20], [21], [22]. В отдельную составляющую выделяется материальный достаток пенсионера, система льгот расширяется и дифференцируется в зависимости от возраста; дополняется медицинская составляющая. Отдельным компонентом представлено социальное обслуживание, отмечается необходимость развития комплекса услуг по долговременному уходу на дому.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- 1. Аникина Е.А., Иванкина Л.И., Таран Е.А. Благополучие пожилых людей: экономическая составляющая // Фундаментальные исследования. 2015; (2-7): 1436-1440.
- 2. Гузырь В.В., Горюнова Н.Н., Соболева Е.Н. Детерминанты благополучия пожилых людей и современные технологии его улучшения: опыт Германии// Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2015; (6): 103-108.
- 3. Еремина С., Куделина О., Сунь Фук. Пенсионные системы и благополучие пенсионеров. Опыт стран БРИКС// Общество и экономика. 2015; (1-2): 219-238.
- 4. Иванкина Л.И., Михальчук А.А., Новосельцева Д.А. Статистический анализ эмоционального благополучия пожилых людей //Вестник науки Сибири. 2016; (3): 34-39.
- 5. Кислицына О.А. Измерение качества жизни/благополучия: международный опыт. М.: Институт экономики РАН, 2016.
- 6. Макушкина О.М., Митина Г.В., Азнабаев О.Ф., Шаяхметова Э.Ш. Субъективное благополучие лиц пожилого возраста //Проблемы современного педагогического образования. 2019; (62-4): 273-276.
- 7. Харламова О.А. Современный взгляд на социальное благополучие пожилого человека// Молодой ученый. 2019; (9): 166-168.
- 8. Московский стандарт благополучия пенсионера / Под ред. Е.И. Холостовой. М.: ИДПО ДТСЗН, 2019.
- 9. Никонова О.В., Успенская Т.Н. Социальная поддержка граждан пожилого возраста мегаполиса: динамика размеров материального обеспечения. Международная конференция «На пути устойчивого развития общества и социального благосостояния: поиск ответов на вызовы современности»/Под ред. Е.И. Холостовой. М.: ИДПО ДТСЗН, 2017. с. 198 207.
- 10. Никонова О.В., Успенская Т.Н. Социально-экономическое положение и социальная защита социально уязвимых граждан мегаполиса// «Уровень жизни населения регионов России». 2017; (1): 85-99.
- 11. Никонова О.В., Успенская Т.Н. Социально-экономическое положение социально уязвимых граждан мегаполиса: реальность и прогнозы. //Уровень жизни населения регионов России. 2016г; (2): 48-63.
- 12. Soledad Herrera Ponce M. Predictors of Quality of Life in Old Age: A Multivariate Study in Chile. Population Ageing 2011; 4 (3): 121–139.
- 13. Tesch-Roemer C. Active ageing and quality of life in old age. German centre of gerontology. United nations. New York: United Nations; 2012/46 p.
- 14. Кокшарова Е. С., Ковбасюк Ю. Е. Проблемы социальной защиты населения // Молодой ученый. 2017; (11): 225-227.
- 15. Колмыкова М.А., Селиверстова Н.И. Перспективы повышения качества жизни пожилых граждан России //Международный научно-исследовательский журнал. 2016; (5): 134-137.
- 16. Холостова Е.И. Генезис социальной работы в России. М.: Дашков и Ко, 2016.
- 17. Dodge R., Daly A., Huyton J., Sanders L. The challenge of defining wellbeing. International Journal of Wellbeing, no. 2(3) (2012): 230-231.
- 18. Gerino E., Marino E. Quality of Life in the Third Age: A Research on Risk and Protective Factors. Procedia. Social and Behavioral Sciences 2015; 187: 217–222.
- 19. Krieger, Wolfgang. Alter demographische Entwicklungen und soziale Herausforderungen an das Wohnen im Alter. Weiterbildungsprogramm Hochschule Ludwigshafen am Rhein 2011; (9): 25-60.
- 20. Nikonova O.V. The Development of the Social Protection System in the Context of Improving the Legal and Economic Status of Public Organizations in the Russian Federation. Astra Salvensis review of history and culture, year VI, No. 12, 2018, p. 679-687.
- 21. Nikonova O.V., Mayatskaya I.N., Uspenskaya T.N., Korzhinek T.A. The measures of social and economic support of citizens in the Russian Federation: preferential categories of citizens. // Research journal of pharmaceutical, biological and chemical sciences, 2018. Vol.9. issue 3. Pp.1433-1441.
- 22. Nikonova O.V., Uspenskaya T.N., Nazarova U.A., Voikina E.A. Features of remuneration of workers of social protection organizations in the Russian Federation: by the example of the city of Moscow. // The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication TOJDAC, September 2018 Special Edition, p. 2086-2093.

#### REFERENCES

- 1. Anikina E. A., Ivankina L. I., Taran E. A. well-Being of elderly people: economic component. Fundamental researches. 2015; (2-7): 1436-1440.
- 2. In Guzyr.V., Goryunova N. N., Soboleva E. N. Determinants of well-being of elderly people and modern technologies of its improvement: the experience of Germany// international journal of applied and fundamental research. 2015; (6): 103-108
- 3. With Eremin., Kudelina O., sun Fook. Pension systems and well-being of pensioners. The experience of the BRICs countries / society and economy. 2015; (1-2): 219-238.
- 4. L Ivankina.I., Mikhalchuk a.A., Novoseltseva D. A. Statistical analysis of emotional well-being of elderly people. Bulletin of science of Siberia. 2016; (3): 34-39.
- About Kislitsyna. Measurement of quality of life/well-being: international experience. Moscow: Institute of Economics, RAS. 2016.
- 6. About Makushkin.M., Mitina G. V., Aznabaev O. F., K. B. E. S. Subjective well-being of older persons //problems of modern pedagogical education. 2019; (62-4): 273-276.
- 7. About Kharlamov.A. Modern view on the social well-being of an elderly person// young scientist. 2019; (9): 166-168.

- 8. Moscow standard of well-being of a pensioner / Ed. E. I. Kholostova. M.: idpo DDSN, 2019.
- 9. Oh Nikonov.V., Uspenskaya T. N. Social support of elderly citizens of the metropolis: the dynamics of the size of material security. International conference "On the way of sustainable development of society and social welfare: the search for answers
- 10. Oh Nikonov.V., Uspenskaya T. N. Socio-economic situation and social protection of socially vulnerable citizens of the metropolis// "standard of living of the population of the regions of Russia". 2017; (1): 85-99.
- 11. Oh Nikonov.V., Uspenskaya T. N. Socio-economic situation of socially vulnerable citizens of the metropolis: reality and forecasts. // The level of life of population of regions of Russia. 2016; (2): 48-63.
- 12. Soledad Herrera Ponce M. predictors of quality of life in old age: a multidimensional study in Chile. Population Ageing 2011: 4 (3): 121-139.
- 13. Tesh-römer S. active aging and quality of life in old age. German center of gerontology. United Nations. New York: United Nations; 2012/46 p.
- 14. Koksharova E. S., Kovbasyuk Yu. E. Problems of social protection of the population // young scientist. 2017; (11): 225-227.
- 15. Kolmykova M. A., Seliverstova N. I. Prospects of improving the quality of life of elderly citizens of Russia //international research journal. 2016; (5): 134-137.
- 16. Kholostova E. I. Genesis of social work in Russia. M.: Dashkov and co., 2016.
- 17. R. A. Dodge, Daly, Huyton George., Sanders L. problems of welfare determination. International journal of well-being, no. 2(3) (2012): 230-231.
- 18. Gerino E., quality of Marino E. life at the third age: study of risk factors and protective factors. Procedia. Social and behavioral Sciences 2015; 187: 217-222.
- 19. Krieger, Wolfgang. Alter demographische Entwicklungen UND Herausforderungen leads in DAS Women cheating on them. Weiterbildungsprogramm of Ludwigshafen High school 2011; (9): 25-60.
- 20. Nikonova O. V. Development of the system of social protection of the population in the context of improving the legal and economic status of public organizations in the Russian Federation. Astra Salvensis-overview of history and culture, sixth year, No.12, 2018, pp. 679-687.
- 21. Nikonova O. V., Mayatskaya I. N., Uspenskaya T. N., Korzhinek T. A. measures of social and economic support of citizens in the Russian Federation: preferential categories of citizens.// Research journal of pharmaceutical, biological and chemical Sciences, 2018. Thom. 9. issue 3. P. 1433-1441.
- 22. Nikonova O. V., Uspenskaya T. N., U. A. Nazarov, E. A. Voykina features of payment of workers of organizations of social protection of the population in the Russian Federation: the example of the city of Moscow. // Turkish Internet journal of design, art and communication TOJDAC, September 2018 Special Edition, p. 2086-2093.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Оксана Викторовна Никонова, кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой социального управления и экономики ГАУ «Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, Москва, Россия.

E-mail: oknikonova@yandex.ru

#### ABOUT THE AUTHOR

**Oksana Viktorovna Nikonova,** candidate of economic Sciences, associate Professor, head of the Department of social management and Economics, INSTITUTE of additional professional education of social workers» Department of social protection of the population of Moscow, Moscow, Russia.

E-mail: oknikonova@yandex.ru

Статья поступила 09.08.2019; принята к публикации 12.08.2019. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 09.08.2019; accepted for publication on 12.08.2019.

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

#### ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-143-152

УДК 31

## ПОВЫШЕНИЕ РОЖДАЕМОСТИ – ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ РОССИИ

#### А.И. Щербаков

Институт государственной службы и управления (ИГСУ)
Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
Москва, Россия

#### *RNJATOHHA*

В статье рассматриваются актуальные аспекты государственного регулирования рождаемости в России, даются некоторые существенные характеристики ее изменений в последнее время, предельные различия ее состояния на отдельных территориях страны. Оцениваются основные направления и меры практикуемой государственной поддержки рождаемости. Автор, придавая особое значение государственной поддержке материнства, направленной на поощрение рождения каждого малыша, поддержке семей, в которых родился третий ребенок, излагает некоторые предложения по развитию демографической политики в этом направлении. Рассматриваются отдельные аспекты и значимость действующего национального проекта «Демография», излагаются соответствующие обоснования и авторские предложения по совершенствованию государственной демографической политики.

**Ключевые слова**: рождаемость, общий коэффициент рождаемости, суммарный коэффициент рождаемости, национальный проект «Демография», материнский (семейный) капитал, суммарный коэффициент рождаемости по очередности рождения

**Для цитирования**: А.И. Щербаков. Повышение рождаемости – основная цель демографической политики России. *Социально-трудовые исследования*. 2019;36(3):143-152. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-143-152.

ORIGINAL PAPER

## INCREASING FERTILITY IS THE MAIN AIM OF DEMOGRAPHIC POLICY OF RUSSIA

A.I. Shcherbakov

Institute of public administration and civil service (IPACS),
Russian Academy of National Economy
and Public Service under the President of the Russian Federation, Moscow, Russia

#### **ABSTRACT**

The article is concerned with the current public regulation of fertility in Russia. The author presents significant characteristics of its changes in recent years, the utmost differences in its conditions in some areas of the country. The main directions and measures of the government support of fertility are estimated. The author emphasizes the state assistance to the birth of the third child in families and sets out some proposals for developing a demographic policy in this direction. Some aspects and relevance of the current national project "Demography" are considered. Relevant justifications and author's proposals for improving the national demographic policy are presented.

**Keywords**: Fertility, total rate of fertility, summary rate of fertility, national project "Demography", motherly (family) capital, total fertility rate by birth order.

For citation: A.I. Shcherbakov. Increasing fertility is the main aim of demographic policy of Russia. Social and labor research. 2019;36(3):143-152. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-143-152.

социально-трудовые исследования з/2019

#### ВВЕДЕНИЕ

Наиболее важное направление современного социального развития России вполне адекватно отражено в Указе Президента РФ № 204 от 7 мая 2018 г., в котором среди национальных целей на первое место выдвинуто «обеспечение устойчивого естественного роста численности населения Российской Федерации».

Естественный рост населения определяется соотношением рождаемости и смертности. При этом в плане предотвращения или минимизации угрозы дальнейшего старения населения ключевая роль принадлежит рождаемости.

Рождаемость является также важным фактором формирования и поддержания должного количества и качества человеческого капитала, необходимого для функционирования и развития экономики, особенно в плане повышения и поддержания уровня производительности труда. Аналитические оценки взаимосвязи демографических процессов в целом как фактора инновационного развития экономики, и в частности рынка труда, даются в современной экономической периодике [2]. Также в работах исследователей анализируются различные аспекты собственно рождаемости в качестве важного компонента целостного социальноэкономического развития [1, 3–6].

### ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА РОЖДАЕМОСТИ

Как общественный процесс, рождаемость может быть по-разному измерена и соответственно выражена. Ее можно исчислить как в абсолютных, так и в относительных показателях. Рассмотрим следующие ее показатели в России (табл. 1).

Итак, после 2015 г. число родившихся в стране, как и суммарный коэффициент рождаемости, ежегодно ощутимо уменьшается. Наиболее глубокое падение рождаемости, испытанное нашей страной, пожалуй, за весь период статистического наблюдения пришлось на 1999 г., когда общий коэффициент рождаемости (ОКР) упал до 8,3% (число родившихся составило при этом 1214,7 тыс. младенцев).

В 2000 г. проблема рождаемости как важнейший государственный приоритет в новейшей истории России впервые была поставлена в Послании Президента к Федеральному Собранию РФ.

Основные новые меры государственной политики в сфере рождаемости были также предложены Президентом РФ в его посланиях в се-

редине первого десятилетия нынешнего века (в том числе и механизм выплат материнского или семейного капитала, родовые сертификаты и др.) и своевременно поддержаны и введены в действие законодателями страны.

После провозглашения демографической политики, в том числе регулирования рождаемости в качестве приоритета государственной социальной политики и принятия соответствующих мер, ежегодное повышение ОКР и снижение естественной убыли вплоть до 2015 г. получили более устойчивый характер.

То же можно сказать и про суммарный коэффициент рождаемости (СКР), который, как показывает табл. 1, в 2015 г. в результате поступательного роста в предыдущие годы достиг величины 1,78<sup>1</sup> Позитивное влияние мер, предпринятых руководством страны после 2006 г. в сфере рождаемости, констатировано и в специальной литературе [7].

Однако ранее Правительству было предписано «обеспечить повышение к 2018 году суммарного коэффициента рождаемости до 1,753» (Указ Президента РФ № 606 от 12 мая 2012 г.), и, как видим, данное предписание не удалось выполнить, несмотря на превышение этого контрольного значения в 2015–2016 гг. К настоящему времени он опять существенно снизился и теперь Россия уступает по этому показателю таким странам, как, например, Литва, Нидерланды, Франция, Швеция и др.

Вполне оправданной в принятом Национальном проекте «Демография» представляется постановка задачи повышения частных коэффициентов рождаемости. Это относится к рождаемости среди женщин в возрасте 25–29 и 30–34 лет, хотя конечные значения этих коэффициентов, т. е. показатели на 2024 г., могли бы быть и выше.

В последние годы ситуация с рождаемостью в последние годы в стране стала весьма неблагоприятной, и это обусловило общее ухудшение демографической динамики.

Что касается географии рождаемости в России, ситуации в отдельных регионах страны, то, как известно, здесь выявляются большие различия. На сегодняшний день так сложилось, что некоторые сибирские и кавказские территории характеризуются высокой рождаемостью, а центральные и северо-западные территории – наоборот.

 $<sup>^1\,\</sup>mathrm{Демографический}$ ежегодник России, 2017. М.: Росстат, 2017. С. 45.

 $\it Taб$ лица 1 / Table 1 Рождаемость в России в 1985–2019 гг. / The birth rate in Russia in 1985-2019 years

Показатель	1985	2000	2010	2015	2016	2017	2018	Январь-май 2019 г.
Общий коэффициент рождаемости, ‰	16,6	8,7	12,0	13,3	12,9	11,5	10,9	9,9
Число родившихся, тыс. чел.	2375,1	1266, 8	1788, 9	1940,6	1888,7	1690,3	1599, 3	600,2
Суммарный коэффициент рождаемости	2, 06	1,20	1,57	1,78	1,76	1,62	1,60	

*Источник* / Source: Демографический ежегодник России, 2017. М.: Росстат, 2017. С. 37; Россия в цифрах, 2018. М.: Росстат, 2018. С. 79; Социально-экономическое положение России, январь, 2019 год. М.: Росстат. С. 254; Информация о социально-экономическом положении России, 2018. М.: Росстат. С. 121; Информация о социально-экономическом положении России, январь-июнь 2019. М.: Росстат, 2019. С. 103 / Demographic yearbook of Russia, 2017. М.: Rosstat, 2017. Р. 37; Russia in figures, 2018. Moscow: Rosstat, 2018. Р. 79; Socio-economic situation of Russia, January 2019. М.: Rosstat. Р. 254; Information on the socio-economic situation in Russia, 2018. М.: Rosstat. Р. 121; Information on the socio-economic situation in Russia, January-June 2019. М.: Rosstat, 2019. Р. 103.

В последние годы среди регионов с наиболее высокой рождаемостью по ОКР были: Чеченская Республика, Республики Дагестан, Ингушетия, Тыва и Алтай. А в тройку регионов с самой низкой и быстро снижающейся рождаемостью по ОКР в 2017 г. вошли Ленинградская область (8,3‰), Республика Мордовия (8,5‰) и Тамбовская область (8,6‰)<sup>2</sup>.

Что касается СКР, то, в частности, в 2017 г. самым низким он был в Ленинградской области (1,22), Республике Мордовия (1,26), в Воронежской и Смоленской областях (по 1,37). Самым же высоким он был в Чеченской Республике (2,73), в Республике Алтай (2,36) и в Чукотском автономном округе (2,08)<sup>3</sup>.

Причины текущего спада рождаемости в стране зависят от многих факторов, соответственно и государственные меры по демографическому развитию должны учитывать эту ситуацию.

У нас существует весьма разветвленная система денежной поддержки рождаемости и семейного родительства. Дети в основном рождаются в семьях, поэтому поддержка рождаемости в стране осуществляется мерами государственной политики в отношении семей. Однако, с точки зрения автора, она недостаточна.

В частности, пособие по уходу за ребенком для работающих граждан, которое может быть оформлено как на мать, так и на отца и выплачивается на протяжении 1,5 лет с момента его рождения, составляет, как известно, 40% от ежемесячного заработка родителя и имеет ограничение по своему максимуму. В частности, в 2019 г. это 26 152,33 руб.

В марте текущего года, например, средняя заработная плата в стране составила  $45~000~{\rm py6}^4$ . Следовательно, в среднем пособие по уходу за ребенком для работающих граждан должно было составлять 18 тыс. руб. (40%), а для женщин, как правило, получающих в среднем еще меньше (на 15–18%), соответственно, порядка 15 тыс. руб. Если учитывать не среднюю, а медианную, или так называемую модальную, заработную плату, то и эта сумма существенно уменьшится (по некоторым данным, до 9,0-9,5 тыс. руб.). Такой доход может поставить родителей ребенка в положение официально учитываемых бедняков, и, следовательно, значительная часть населения должна будет претендовать на пособие на детей в малоимущих семьях. Но такое положение дел нельзя признать нормальным.

Другой пример низкого уровня выплат, связанных с рождаемостью, – это пособие по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет. Руководство страны намерено повысить его для нуждающихся семей с 50 руб. в месяц до уровня прожиточного минимума ребенка в регионе<sup>5</sup>.

Резкое снижение рождаемости произошло в 90-е годы прошлого столетия. Впоследствии, хоть и с отдельными колебаниями, постепенно стала возрастать, о чем свидетельствуют данные, представленные в табл. 2.

Таким образом, в целом за 2001–2007 гг. увеличение ОКР в России составило 130,0%, причем наиболее резкий прирост имел место в 2007 г., когда были оглашены и введены в действие важные государственные меры поддержки рож-

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Регионы России, 2018. М.: Росстат, 2018. С. 61.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Российский статистический ежегодник, 2018. М.: Росстат, 2018. С. 85–86.

 $<sup>^4</sup>$  Социально-экономическое положение России. 2019, январьмарт, № 3. С. 188.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> http://government.ru/news/37064.

Taблица 2 / Table 2 Динамика рождаемости в 2000–2007 гг. / Dynamics of fertility in 2000-2007

Показатель	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
OKP, ‰	8,7	9,0	9,7	10,2	10,4	10,2	10,3	11,3
Изменение ОКР к предыдущему году, %	-	103,4	107,8	105,2	102,0	98,1	101,0	109,7

#### Динамика рождаемости в 2008-2018 гг. / Dynamics of fertility in 2008-2018

Показатель	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
OKP, ‰	12,0	12,3	12,5	12,6	13,3	13,2	13,3	13,3	12,9	11,5	10,9
Изменение ОКР к предыдущему году, %	106,2	102,5	101,6	100,8	105,6	99,2	100,8	100,0	97,0	89,1	94,8

*Источник* / Source: рассчитано по данным: Демографический ежегодник России. 2014. М.: Росстат. С.37. Демографический ежегодник России. 2015. М.: Росстат. С.37; Россия в цифрах, 2019. М.: Росстат. С. 77 / calculated from: Demographic Yearbook of Russia. 2014. М.: Rosstat. P. 37; Demographic Yearbook of Russia. 2015. М.: Rosstat. P. 37; Russia in figures, 2019. М.: Rosstat. P. 77.

даемости; за 2008–2015 гг. ОКР увеличился до 117,7%.

Ряд ученых и экспертов высказвыали сомнения при обсуждении в средствах массовой информации целесообразности отдельных мер повышения рождаемости, в частности материнского капитала. Предложение отменить его могло восприниматься как позиция государственных органов. Это определенным образом сказалось на демографическом поведении населения, ослаблении стремления семей к рождению детей. Внимательное отношение населения к позиции и намерениям государственных органов в этом плане подтверждают и исследования экспертов.

Опросы показали, что, например, в 2007–2012 гг. как минимум порядка трети мужчин и женщин, реализовавших решение родить второго ребенка, приняли это решение с учетом влияния государственных мер по поддержке семей с детьми [7].

Более актуальную направленность государственной демографической политики в соответствии с национальным проектом «Демография» позволят точнее определить учет и своевременная публикация таких показателей, как «суммарный коэффициент рождаемости вторых детей» и «суммарный коэффициент рождаемости третьих и последующих детей». Методика расчета подобного показателя, определенного как «Суммарный коэффициент рождаемости по очередности (порядку) рождения ребенка у матери (число детей каждого порядка (очередности) рождения, рожденных одной женщиной на про-

тяжении всего репродуктивного периода (единиц)» была представлена сравнительно недавно<sup>6</sup>. Кстати, возможно, целесообразно называть данный показатель, например, «кумулятивным коэффициентом рождаемости детей данной очередности», чтобы лучше отличать его от широко используемого в настоящее время понятия «суммарный коэффициент рождаемости».

Вышеотмеченные исследования показали, что воздействие принятых государственных мер на рождаемость третьих детей слабее, чем государственное стимулирование рождений первых и вторых детей, и поэтому прирост рождаемости третьих детей оказался меньше, чем первых и вторых<sup>7</sup>.

Говоря о демографической политике, следует учитывать, что в силу инерционности моделей демографического поведения и соответственно демографических процессов необходимы стабильность, устойчивость и долговременность государственной демографической поддержки и, по возможности, ее усиление. Поэтому социальная значимость и реальное стоимостное содержание материнского (семейного) капитала (МК) как формы государственного воздействия на рождаемость не должны были снижаться. Однако, как показывают расчеты, за последние годы наблюдается именно снижение своего рода социально-стоимостного значения МК (табл. 3).

146

 $<sup>^6</sup>$  Приказ Росстата от 04.02.2019 № 51 «Об утверждении методик расчета закрепленных за Федеральной службой государственной статистики показателей для мониторинга целевых показателей национальных проектов».

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Там же.

Такая продолжительная социально-стоимостная девальвация этого инструмента не могла обеспечивать мотивацию соответствующего демографического поведения граждан России.

Представляется также важным упорядочить и сделать более компактной, а информационно более доступной и доходчивой для населения всю систему мер государственной поддержки рождаемости в России.

В конце 2018 г. был утвержден национальный федеральный проект «Демография». Среди его ключевых целей акцент, как представляется, справедливо сделан именно на повышении СКР, поскольку численность женщин молодого, детородного возраста в стране сегодня сократилась из-за демографических трендов прошлого столетия. Если, например в 1989 г. в стране насчитывалось 23,3 млн женщин в возрастах 20-39 лет, то в 2018 г. – 21,3 млн человек<sup>8</sup>. Для процесса рождаемости 2 млн женщин - очень значительная разница, особенно в условиях низкого СКР. Поэтому повышение рождаемости или удержание ее нынешнего уровня становится возможным прежде всего за счет увеличения числа детей у отдельно взятой женщины.

Вместе с тем дискуссионным в данном национальном проекте представляется ограничение конечной цели повышения СКР величиной 1,7, поскольку, как это видно из приведенных выше данных (табл. 1), уровень в 1,78 (1,8) уже был достигнут в стране 4 года назад, в 2015 г.

Следует отметить, что рассматриваемый национальный проект состоит из следующих федеральных проектов:

- «Финансовая поддержка семей при рождении детей»;
- «Содействие занятости женщин создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет»;
- «Разработка и реализация программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения» («Старшее поколение»);
- «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек» («Укрепление общественного здоровья»);
- «Создание для всех категорий и групп населения условий для занятий физической куль-

турой и спортом, массовым спортом, в том числе повышение уровня обеспеченности населения объектами спорта, а также подготовка спортивного резерва» («Спорт – норма жизни»).

Наиболее дорогой их этих федеральных проектов - «Финансовая поддержка семей при рождении детей» (2688,4 млрд руб. или 86,6% всех затрат на данный национальный проект в целом), который состоит из 10 направлений. Он направлен, в частности, на поддержку обзаведения первым ребенком нуждающимися семьями, а также всех семей при рождении третьего и последующих детей; выдачу сертификата на семейный капитал и расходование последнего, предоставление ипотечных займов по ставке 6% семьям с двумя и более детьми и на поддержку при необходимости экстракорпорального оплодотворения. Предусмотрены средства также на поддержку этих мер в регионах Дальнего Востока. Кроме того, запланировано выделение средств на соответствующие телефильмы и сайты, выпуск периодики по семейным ценностям. Конкретные количественные значения по этим направлениям запланированы на каждый год (с 2019 по 2024 г.).

Осуществление федерального проекта «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет» предполагает расходы в размере 164,3 млрд руб. (5,3% всех расходов на национальный проект «Демография»).

Согласно намеченным мерам, в течение 5 лет (2019–2024 гг.) предполагается определять методологические подходы и создавать нормативно-правовую базу для реализации «мероприятий по созданию условий для осуществления трудовой деятельности женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста». За это время намечено провести переобучение и повышение квалификации женщин в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, причем в Дальневосточном федеральном округе это планируется в соответствии с неким определенным в текущем году рейтингом приоритетности регионов этого округа.

В 2020–2021 гг. переобучение и повышение квалификации пройдут не менее 40 тыс. женщин, а в 2022–2024 гг. – не менее 50 тыс. (всего 230 тыс.). Между тем, по данным табл. 1, только 2018 г. насчитывалось почти 1600 тыс. родившихся (доля многоплодных родов, согласно статистическим данным 2016 г., не превышала 1,2%

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Расчёты по данным: Демографический ежегодник России - 2002 год. М.: Росстат, 2002. С. 33; Российский статистический ежегодник, 2018. М.: Росстат, 2018. С. 88.

Таблица 3 / Table 3

Материнский капитал в основных социальных показателях уровня жизни населения, разы / Maternity capital in basic social indicators of the standard of living of the population, times

Денежное содержание материнского капитала	2007	2010	2015	2018	2019 (І квартал)
В тыс. руб.	250	343	453	453	453
В средней зарплате	22	16	13	11	10
В средней пенсии	83	49	38	34	32
В прожиточном минимуме населения	63	343	57	44	44

Источник / Source: данные и расчеты по ст.6 256-Ф3 от 29.12.2006; ст. 10 308-Ф3 от 02.12.2009; ст. 8 384-Ф3 от 01.12.2014; ст.12 444-Ф3 от 19.12.2016; Российский статистический ежегодник, 2018. М.: Росстат, 2018. С. 142; Россия в цифрах, 2019. М.: Росстат. 2019. С. 113–114; Россия в цифрах, 2008. М.: Росстат, 2008. С. 115–116 / data and calculations under article 6 256-FZ of 29.12.2006; article 10 308-FZ of 02.12.2009; article 8 384-FZ of 01.12.2014; article 12 444-FZ of 19.12.2016; Russian statistical yearbook, 2018. Moscow: Rosstat, 2018. P. 142; Russia in figures, 2019. M.: Rosstat. 2019. Pp. 113-114; Russia in figures, 2008. M.: Rosstat, 2008. P. 115-116

от количества родов<sup>9</sup>). Если исходить примерно из таких данных, то получается, что обучение и повышение квалификации планируется только лишь для около 2,5–3% от общего числа рожениц в год.

Также в этом федеральном проекте предусмотрено в текущем году «актуализировать механизмы поддержки негосударственного сектора в сфере дошкольного образования» на основе адаптации действующей нормативной базы. Разработать рекомендации по повышению квалификации руководителей и специалистов такого сектора, утвердить соответствующий перечень средств обучения и воспитания, а также включить в региональные программы Дальневосточного и Северокавказского федеральных округов меры по созданию дополнительных мест для детей в возрасте 1,5-3 года. Намечено субсидирование этой работы из федерального бюджета и создание за 2019-2021 гг. дополнительно не менее 255 тыс. мест.

В негосударственном секторе планируется в 2020–2024 гг. организовать не менее 8600 групп по дошкольному образованию, «присмотру и уходу за детьми». Кроме того, за 2021–2024 гг. должна быть повышена квалификация не менее чем 4000 специалистов и руководителей частных организаций в этой сфере.

В контексте данной статьи рассмотрение остальных трех федеральных проектов («Старшее поколение», «Укрепление общественного здоровья», «Спорт – норма жизни») не представляется достаточно актуальным и целесообразным.

## ВОЗМОЖНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СОДЕЙСТВИЯ РОЖДАЕМОСТИ

В целом национальный проект «Демография» – это выражение многостороннего, обеспеченного ресурсами государственного подхода к решению актуальной и важной задачи современного российского общества. Вместе с тем, как представляется, в нем остаются пока еще недостаточно полно задействованы важные направления государственного воздействия на рост рождаемости.

Это прежде всего территориально дифференцированный аспект – население на территориях с уровнем рождаемости ниже среднего должно получать большую государственную поддержку рождаемости, чем на иных территориях. Усиление федеральной – бюджетной и иной поддержки рождаемости должно носить именно такой характер, а что касается уже практикуемых мер стимулирования рождаемости, то, как представляется, они могут в регионах с повышенным относительно среднего уровнем рождаемости со временем ослабевать.

Необходимо также обеспечение уверенного проведения именно долговременной и стабильной государственной поддержки рождаемости, рассчитываемой не на 5–6, а по меньшей мере на 10–15 лет. В ходе осуществления ее средства и конечные цели не должны публично подвергаться высокими должностными служащими сомнению, отрицанию и т.п.

Кроме того, важно укрепление и повышение авторитета института традиционной семьи, в том числе многопоколенной семьи – развитие именно семейной государственной политики,

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Расчет по данным: «Демографический ежегодник России -2017 год. М.: Росстат, 2017. С. 61.

а не абстрактно демографической. Необходимо продолжение должной и своевременной защиты всеми способами, в том числе морально-нравственными, интересов прежде всего этой полноценной, сложной семьи.

Ключевой аспект демографической политики - государственная поддержка многодетной семьи. В национальном проекте «Демография» на 2019-2024 гг. для более 415 тыс. семей (примерно по 70 тыс. ежегодно) на третьего и последующих детей с некоторой долей регионального софинансирования запланированы ежемесячные федеральные выплаты до достижения ребенком 3 лет.

В действующем проекте не выделены в этом отношении какие-либо отдельные регионы, но в недавнем прошлом подобная мера для некоторых регионов предназначалась. Так, в вышеупомянутом Указе Президента РФ № 606 от 12 мая 2012 г. речь шла об организации таких выплат «в тех субъектах Российской Федерации, в которых сложилась неблагоприятная демографическая ситуация и величина суммарного коэффициента рождаемости не превышает 2». Однако конкретные критерии «неблагоприятной демографической ситуации» уточнены не были, но, как представляется, таковым вполне может быть уровень СКР на данной территории относительно его среднего по стране уровня. Позднее Правительство своими распоряжениями утвердило список регионов, в которых считало целесообразным стимулировать рождение третьего ребенка в семьях<sup>10</sup>. В этот список на нынешний год, в частности, внесены, Республики Саха (Якутия), Бурятия, Северная Осетия-Алания, Астраханская область и др., где суммарные коэффициенты рождаемости, по данным за 2017 г., были равны соответственно 1,9; 2,1; 1,8; 1,7, т. е. превышали средний по стране показатель, равный 1,6. При этом регионы со сравнительно низким СКР, как, например, Томская область, Республика Адыгея и некоторые другие, не вошли в этот список.

Кстати сказать, в число регионов с СКР, равным 2 и более, вошли лишь шесть регионов страны: Чеченская Республика (2,7), Республика Алтай (2,4) Республика Бурятия (2,1), Республика Тыва (3,2), Сахалинская область (2,0) и Чукотский автономный округ  $(2,1)^{11}$ .

<sup>11</sup> Регионы России, 2018. M.: Росстат, 2018. C. 73–74.

В свете сложившейся в стране демографической ситуации представляется необходимой гораздо более акцентированная и целенаправленная государственная поддержка рождаемости третьего ребенка. Важен акцент на весомость федеральной (и региональной) поддержки его рождения. Необходима поддержка мотивации не простого воспроизводства народонаселения (стимулирование рождения вторых детей), и, тем более, не суженного его воспроизводства (стимулирование рождения первенцев), - от такого наследия в демографической политике следует отказаться. Необходимо расширенное воспроизводство народонаселения, иными словами - стимулирование рождения третьего ребенка в семье.

Возможно, поэтому целесообразно еще в большей мере такую государственную поддержку, соответствующие выплаты возложить на федеральный центр. Желательно, чтобы поддержка рождения и воспитания третьего ребенка существенно превышала аналогичные меры относительно первого и второго ребенка.

В плане развития государственного содействия многодетности уместно на законодательном уровне рассмотреть возможности диверсификации и повышения результативности мер государственной поддержки многодетных семей.

Необходима и более надежная поддержка значения социально стоимостного уровня материнского (семейного) капитала, требуется его полноценная и своевременная индексация, адекватная реальной величине инфляции за весь период его действия, особенно за 2016–2019 гг.

В настоящее время в стране существуют, как известно, налоговые вычеты при рождении ребенка, направленные на уменьшение базы налога на доходы родителя-налогоплательщика. Величина их со временем менялась и, хотя непосредственный результат этой довольно продолжительной практики плохо поддается количественной оценке, однако он не представляется достаточно весомым. Действительно, на первого и второго ребенка, в частности, в настоящее время определено уменьшение дохода по 1400 руб. на каждого и по 3 тыс. руб. на третьего и последующих детей для каждого родителя (пп. 4, п. 1, ст. 218, Налоговый кодекс РФ). Следовательно, если у родителей воспитываются трое детей, то общий родительский вычет составит  $(1400+1400+3000) \times 2 = 11600$  руб. Соответственно уменьшение налоговой выплаты по НДФЛ составит  $11\ 600 \times 13/100 = 1508$  руб.

 $<sup>^{10}</sup>$  Распоряжение от 24 августа 2018 г. N 1747-р Правительства РФ. Распоряжение от 25 мая 2019 г. N 1052-р Правительства РФ.

Это сумма, естественно, не зависит от величины доходов, поскольку вычет – величина фиксированная.

Например, пусть супруги получают по 30 тыс. руб., итого 60 тыс. руб. в месяц. Посчитаем их экономию в налоговых выплатах из дохода физического лица (НДФЛ) в одном случае при отсутствии детей, а в другом – при их наличии.

В первом случае величина выплаты составит  $60 \times 13/100 = 7.8$  тыс. руб. Во втором случае: (60–11,6)  $\times$  13/100 = 6,3 тыс. руб. Экономия, при наличии троих детей составила: 7.8-6.3 = 1.5 тыс. руб.

Теперь рассмотрим другой вариант: супруги получают по 50 тыс. руб., итого 100 тыс. руб. в месяц.

В первом случае (без детей) величина выплаты составит  $100 \times 13/100 = 13$  тыс. руб. Во втором случае (с тремя детьми):  $(100 - 11,6) \times 13/100 = 11,5$  тыс. руб. Экономия при наличии троих детей составила: 13-11,5 = 1,5 тыс. руб., т.е. такая же, как и при доходе по 30 тыс. руб. на каждого из супругов, что и требовалось доказать.

Как видим, сумма экономии в обоих вариантах одинаковая и незначительная и вряд ли может вообще мотивировать то или иное демографическое поведение.

Хотя 1500 руб. относительно дохода в 60 и 100 тыс. руб. справедливо воспринимаются поразному. Для получателей 60 тыс. руб. – это 2,5% от дохода, а для получателей 100 тыс. руб. – 1,5%, т.е. заметно менее существенно. Таким образом, рассматриваемая практика налоговых вычетов в большей мере может воздействовать на поведение малообеспеченных слоев населения, получателей малой зарплаты. Но даже на них эта мера слабо влияет из-за малой величины вычета.

Между тем для формирования демографических тенденций важно поведение большинства населения, большинства работников, т.е. тех, кто получают не на уровне малоимущей категории населения, сравнительно больший доход, большую заработную плату. Для регулирования демографического поведения этой категории населения более чувствительным представляется регулирование с помощью величины налоговых ставок. Поэтому данный метод при регулировании демографического поведения через налогообложение представляется более значимым.

Вот почему важным и целесообразным видится использование соответствующих налоговых рычагов поддержки родительства, изменение налогового бремени на доход каждого из

супругов – родителей или опекунов. Например, снижение ставки НДФЛ, а также стандартных ставок налогов на недвижимость на 50 процентных пунктов (до 6,5% по НДФЛ) при рождении третьего ребенка и далее последовательное снижение на 25 процентных пунктов стандартной ставки данного налога при рождении каждого следующего (в частности, до 3,25% по НДФЛ при рождении четвертого и до 0% при рождении пятого ребенка). Однако подобное стимулирование рождаемости целесообразно применять относительно не всех родителей-налогоплательщиков, а только тех, чья заработная плата (доходы) не выше средней заработной платы в регионе. Предполагается, что для получателей больших зарплат такие налоговые льготы менее значимы.

Появление в семье детей не должно превращаться в фактор ее материального неблагополучия, перехода к малообеспеченным, нуждающимся категориям населения. В этом отношении руководством страны не раз формулировались соответствующие цели государственной политики. Так, например, еще в феврале 2014 г. на заседании Президиума Госсовета, посвященном политике в области семьи, материнства и детства, Президент страны, говоря о концепции семейной политики, подчеркнул, что «Основная задача государства в этой области - создание условий для устойчивого семейного благополучия» 12. Это могут быть различные условия, но Президент в качестве первого условия назвал доходы семьи. Они также могут регулироваться, как видно и из предыдущего текста, разнообразными способами, например системой налогообложения или пособиями. Некоторые из них, как, например, налог на бездетность, малодетность, вряд ли найдут поддержку в обществе.

Однако в последние годы у нас чаще всего в этом плане имеют в виду активизацию содействия продолжению трудовой деятельности рожениц, быстрейшему возвращению их к рабочим местам. Так, на том же заседании заместитель Председателя Правительства РФ О.Ю. Голодец, говоря о благополучии, благосостоянии семьи, заявила, что «основным инструментом решения этой проблемы является признанный во всем мире инструмент – это дать возможность маме работать». Она отметила при этом, что 63% женщин, имеющих детей

<sup>12</sup> http://kremlin.ru/catalog/persons/151/events/20265.

дошкольного возраста, уже заняты в производстве, но еще около 30% хотели бы выйти на работу «буквально сейчас». Далее она пояснила, что «При нашем дефиците рабочей силы, а сегодня по России дефицит рабочей силы составляет 1 миллион 800 тысяч, выход матерей на работу является решающим фактором для развития в том числе нашей российской экономики». Однако современная экономика не может рассчитывать на позитивное функционирование, формирование достойных доходов населения при экстенсивном характере ее развития, для этого требуется использование других факторов. Что касается мам, то для благополучия и устойчивости семьи как таковой, целесообразно не вынуждать их идти за доходами на наемную работу, а дать возможность основательно заняться материально более обеспеченным воспитанием детей. Для чего целесообразнее содействовать на государственном уровне росту заработков и трудовой производительности их отцов. Поэтому актуальная задача повышения оплаты труда и его производительности имеют, помимо прочего, и существенное социально-демографическое значение.

Что касается дефицита рабочей силы, то попытка преодоления его путем вовлечения в производство рожениц не бесспорна. Так, в 2013 г., который, видимо, имеет в виду заместитель Председателя Правительства РФ, общая численность безработных, несколько увеличившись относительно предыдущего года, насчитывала более 4 млн человек, в том числе почти 1,9 млн женщин, которые в среднем почти по 9 месяцев не могли найти себе работу. Количество заявленных вакансий в то же время составило почти 1,4 млн рабочих мест<sup>13</sup>, что на 2,6 млн меньше численности претендентов на работу. Таким образом, о неком дефиците рабочей силы, в том числе женской, говорить, видимо, не приходится. При этом и рожениц в этом году насчитывалось также около 1,9 млн<sup>14</sup>. Таким образом, вытеснение рожениц на рынок труда, в частности из-за материальной нужды, чревато усугублением именно женской безработицы.

Но даже если бы это было не так, все равно улучшение материального положения рожениц через рост заработной платы вообще и, в частности, заработков отцов их детей предпочтительно и для экономики, и для общества в целом. Это способствует воспитанию более подготовленных и к жизни, и к труду детей.

Весьма уместным представляется наряду с запланированными в проекте «Демография» мерами в области ипотечного кредитования также и последовательное списание ипотечной задолженности молодой семьи по следующей примерной схеме: 50% ипотечного долга при рождении третьего ребенка и по 10% при рождении каждого последующего. Похожие меры уже апробировались в практике некоторых региональных властей за счет регионального бюджета.

Добиваться необходимых результатов, изменить возобновившуюся в настоящее время опасную тенденцию в рождаемости может помочь и положительный зарубежный опыт. Так, например, кадемик РАН А. Агамбегян отмечает: «Из зарубежных стран серьезного увеличения рождаемости после процессов депопуляции в послевоенный период добилась Франция, которая тратит на пособия детям на порядок больше средств по отношению к ВВП, чем наша страна» [8]. Эксперты справедливо высказывали мнение, что: «Если не усиливать меры в области рождаемости, (как это делают отдельные наиболее высокоразвитые государства Европы, такие как Франция, Швеция), либо их свернуть, то Россию ждет не плавное снижение рождаемости, а такой же демографический обвал, похожий на склон обрыва, как и в 1990-х годах» [9].

В конечном счете национальный проект «Демография» и ряд мер по социально-экономическому развитию (в виде других национальных проектов), при их дальнейшем совершенствовании, призваны стать существенной предпосылкой для обеспечения у населения большей уверенности в завтрашнем дне и соответственно оптимизации процесса рождаемости в стране.

 $<sup>^{13}</sup>$  Российский статистический ежегодник, 2014. М., Росстат, 2014, с. 101, 115.

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Демографический ежегодник России, 2014. М., Росстат, 2014, с. 61.

#### СПИСОК ИСТОЧНИИКОВ

- 1. Архангельский В. Н., Зинькина Ю. В., Шульгин С. Г. Рождаемость у женщин с разным уровнем образования: текущее состояние и прогнозные сценарии // Народонаселение. 2019; Т. 22(1): 21–39.
- 2. Доброхлеб В. Демографическая динамика как фактор формирования рынка труда // Экономист. 2017;(2):92-95.
- 3. Елизаров В. Стимулирование рождаемости и поддержка семей с детьми в современной России / Рождаемость и планирование семьи в России: История и перспективы. Сб. статей / Под ред. И.А. Троицкой, А.А. Авдеева. М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2011: 123–151.
- 4. Захаров С.В., Богоявленский Д.Д., Исупова О.Г., Сакевич В.И., Комлева Р.Н., Чурилова Е. В. Дают ли тенденции рождаемости 2007–2012 гг. повод для оптимизма? / Население России 2012. Двадцатый ежегодный демографический доклад. М.: ИД ВШЭ, 2014: 131–153.
- Синельников А.Б. Трансформация брака и рождаемость в России // Народонаселение. 2019. Т. 22(2): 26–39.
- 6. Фрейка Т., Захаров С. Эволюция рождаемости в России за полвека: оптика условных и реальных поколений // Демографическое обозрение. 2014; (1):106–143.
- 7. Архангельский В.Н., Зинькина Ю.В., Коротаев А.В., Шульгин С. Г. Современные тенденции рождаемости в России и влияние мер государственной поддержки // Социологические исследования. 2017; (3): 43–50.
- 8. Аганбегян А.Г. Сбережение населения России под вопросом// Народонаселение. 2018. Т. 21(4):4–13. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-4-01.
- 9. Рыбаковский О.Л., Таюнова О.А. Рождаемость населения России и демографические волны // Народонаселение. 2017; (4): 56–66.

#### **REFERENCES**

- 1. Arkhangel'skii V. N., Zin'kina Yu. V., Shul'gin S. G. Fertility in women with different levels of education: current state and forecast scenarios // Narodonaselenie. 2019. Vol. 22. No. 1. P. 21-39
- 2. Dobrohleb V. Demographic dynamics as a development factor of the labor market // Economist. 2017. No. 2. P.92–95.
- 3. Elizarov V. Stimulating fertility and supporting families with children in modern Russia / Fertility and family planning in Russia: History and prospects. Col. of articles / Ed. by I.A. Troitskaya, A.A. Avdeev. M.: Moscow State University M.V. Lomonosov, 2011. P. 123–151.
- 4. Zakharov S.V., Bogoyavlenskii D.D., Isupova O.G., Sakevich V.I., Komleva R.N., Churilova E. V. Are fertility trends of 2007–2012 the reason for optimism? / Population of Russia 2012. 20th annual demographic report. M.: HSE, 2014.P. 131–153.
- 5. Sinel'nikov A.B. Marriage transformation and fertility in Russia // Narodonaselenie. 2019.Vol. 22. No. 2. P. 26–39.
- 6. Freyka T., Zakharov S. Evolution of fertility in Russia for half a century: optics of conditional and real generations // Demograficheskoe obozrenie. 2014. No 1. P. 106–143.
- 7. Arkhangel'skii V.N., Zin'kina Yu.V., Korotaev A.V., Shul'gin S. G. Modern fertility trends in Russia and the impact of government support measures // Sociological Studies. 2017. No 3. P. 43–50.
- 8. Aganbegyan A.G. Saving the population of Russia in question // Narodonaselenie. 2018.Vol. 21. No. 4. P. 4–13. DOI: 10.26653 / 1561-7785-2018-21-4-01.
- 9. Rybakovskii O.L., Tayunova O.A. Fertility of the population of Russia and demographic waves // Narodonaselenie. 2017. No. 4. P. 56–66.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Александр Иванович Щербаков**, доктор экономических наук, профессор кафедры труда и социальной политики Института государственной службы и управления (ИГСУ) Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия.

E-mail: al-scherbakov@yandex.ru

#### ABOUT THE AUTHOR

**Aleksandr I. Shcherbakov**, Dr. Sci.(Econ.), Professor, Department of labor and social policy, Institute of public administration and civil service (IPACS), Russian Academy of National Economy and Public Service under the President of the Russian Federation, Moscow, Russia.

E-mail: al-scherbakov@yandex.ru

Статья поступила 14.08.2019; принята к публикации 20.08.2019. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 14.08.2019; accepted for publication on 20.08.2019.

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