

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

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

Журнал включен в список журналов ВАК — перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук

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

Научные направления — экономика и социология.

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

Периодичность издания — 4 номера в год.

Издание перерегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).
Свидетельство ПИ № ФС77-74237 от 2 ноября 2018 г.

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

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

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

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

Ключевой принцип и критерий подбора материалов для журнала — исследовательский.

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

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

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

Материалы журнала не могут быть использованы, полностью или частично, без письменного разрешения редакции.

При цитировании ссылка на журнал обязательна.

Журнал находится в открытом доступе на сайте:

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

Точка зрения авторов публикаций может не совпадать с позицией Издателя.



ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

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

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

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

Бобков В. Н., доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

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

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

Гаибназарова З. Т., доктор экономических наук, профессор, Ташкенский государственный технический университет 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, АО «Центр развития трудовых ресурсов», Алматы, Республика Казахстан

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SOCIAL & LABOR RESEARCH

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

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

The journal is included in the list of peer-reviewed scientific publications in which the main scientific results of dissertations for the degree of candidate of Sciences, for the degree of doctor of Sciences should be published

“Social and Labor Research”

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

Research areas: economics and sociology.

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

Publication frequency: 4 issues per year.

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

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

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

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

Distributed by subscription.

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

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

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

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

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

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

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



EDITOR-IN-CHIEF

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

EDITORIAL BOARD:

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

Bobkov V. N., Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ ПРИМЕНЕНИЯ НАУКОМЕТРИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПУБЛИКАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ



Правительство Российской Федерации, как известно, приняло Постановление от 19 марта 2022 года № 414 «О некоторых вопросах применения требований и целевых значений показателей, связанных с публикационной активностью». Изложенные в нем положения и толкования в настоящее время особо актуальны для научных изданий, журналов, преподавателей, научных работников, руководителей бюджетных, автономных и других организаций. В этой связи акцентирую внимание в данном плане на ключевых моментах указанного выше документа. Думаю, знание их особенностей полезно и для читателей нашего журнала.

Итак, Постановлением № 414, прежде всего, устанавливается, что до 31 декабря 2022 года не будут применяться ранее принятые Правительством РФ требования по наличию публикаций (публикационной активности) в изданиях (научных изданиях), журналах, индексируемых в международных базах данных (информационно-аналитических системах научного цитирования) (Web of Science, Scopus), а также целевые значения показателей, связанных с указанной публикационной активностью.

Эти требования и целевые значения показателей данной публикационной активности не учитываются при трех видах оценки:

а) результативности научных, научно-технических и инновационных программ и проектов, программ поддержки высшего образования;

б) результативности и эффективности деятельности бюджетных и автономных учреждений, иных организаций и работы их руководителей;

в) эффективности реализации контрольных событий, мероприятий, результатов и показателей национальных и федеральных проектов, государственных программ Российской Федерации;

а также при осуществлении мер государственной поддержки (предоставлении грантов, грантов в форме субсидий, субсидий из федерального бюджета) научных, научно-технических и инновационных программ и проектов, в том числе в сфере высшего образования.

Кроме этого, Постановлением №414 предусмотрено приостановление выполнения требований по участию в зарубежных научных конференциях, а также к целевым значениям показателей, связанных с публикационной активностью по результатам указанных конференций, при оценке реализации контрольных событий, мероприятий, а также результатов и показателей национальных и федеральных проектов, государственных программ Российской Федерации.

Указанные требования и целевые значения показателей подлежат применению, если они выполнены и достигнуты до дня вступления в силу анализируемого в данном материале Постановления.

В завершении и с учетом изложенного не могу не затронуть еще одну принципиальную проблему, связанную с ранжированием российских журналов по качеству, востребованности, профессиональным параметрам. В ближайшее время потребуются разработка и создание российских баз данных научных изданий и научного цитирования. В этой связи предстоит выработать новые подходы для повышения уровня развития научных изданий, включенных в перечень рецензируемых научных журналов в соответствии с требованиями Приказа Минобрнауки РФ от 12.12.2016 г. № 1586 (зарегистрирован в Минюсте РФ 26.04.2017 г.) – «Перечень ВАК». Обращаемся с конкретным предложением к читателям и активу нашего журнала СТИ принять активное творческое участие в этой ответственной актуальной перспективной работе. Ждем конструктивных идей, предложений и рекомендаций.

Н.А. Волгин,
главный редактор журнала
«Социально-трудовые исследования»

СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

О некоторых особенностях применения наукометрических показателей публикации в современных реалиях 5

ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

А.В. Соловьёв

К вопросу о методах научного исследования типов социально-трудовых отношений 8

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

А.Л. Сафонов

Трудовой кодекс: 20 лет спустя 20

О.И. Меньшикова

Практика заключения отраслевых соглашений социального партнерства: устойчивые тенденции и перспективы изменений 30

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

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

Проблемы трудовых ресурсов: дефицит, сдвиги в структуре, парадоксы старения 42

Т.О. Разумова, Н.М. Кирсанова

Самозанятость и фриланс как способы адаптации работника на современном рынке труда 56

Н.А. Абузьярова

Нетрадиционная занятость: характерные особенности и правовые коллизии регулирования 69

СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

С.Н. Смирнов

Динамика социальных показателей в ковидный период: региональная дифференциация и задачи на будущее 76

Г.Н. Григорьянц, С.А. Петрова

Система независимой оценки качества услуг в социальной сфере: проблемы, технологии, перспективы развития 84

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

А.А. Федченко, И.В. Филимонова, В.Н. Ярышина

Инструментарий оценки и подбора работников в условиях VANI-мира 98

М.И. Лукьянчиков, В.В. Лесных

Расчетная методика мотивации персонала с использованием системы ключевых показателей эффективности инспекционной контрольной деятельности 106

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

И.А. Прошин

Взаимосвязь размеров минимальной заработной платы и социально-экономических показателей в субъектах РФ 114

Л.Л. Мосина, В.П. Старокожева

Инкорпорация в законодательство РФ нормативных правовых актов СССР и РСФСР, касающихся районного регулирования заработной платы 124

А.П. Егоршин, И.В. Гуськова

Трансформация экономики России в 90-е годы и ее влияние на пенсионную систему 132

ОХРАНА ТРУДА

А.М. Елин, Н.П. Пашин, А.С. Соколова

О лидерском стиле управления в сфере охраны и безопасности труда 141

М.С. Москвина

Профессиональная компетентность специалистов в области охраны труда в процессе управления профессиональными рисками 148

CONTENTS

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

N.A. Volgin

Features of the Scientometric Indicators of Publishing Activity
in Modern World Realities5

LABOR AND SOCIETY: THEORETICAL PERSPECTIVE

A.V. Solov'ev

Revisiting the Methods of Scientific Research on Types of Social
and Labor Relations8

SOCIAL PROTECTION AND PARTNERSHIP

A.L. Safonov

Labor Code: 20 Years Later20

O.I. Men'shikova

Practice of Concluding Industry Agreements of Social Partnership:
Sustainable Trends and Prospects for Change30

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

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

Labor Resource Challenges: Deficits, Structural Shifts, Paradoxes
of Aging42

T.O. Razumova, N.M. Kirsanova

Self-Employment and Freelance: Employees Adapting to the Modern
Labor Market56

N.A. Abuzyarova

Non-Traditional Employment: Characteristics and Legal Conflicts
of Regulation69

SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF LABOR

S.N. Smirnov

Dynamics of Social Indicators During COVID-19: Regional Differentiation
and Challenges for the Future76

G.N. Grigor'yants, S.A. Petrova

Independent Assessment of Service Quality in the Social Sphere:
Challenges, Technologies, Development Prospects84

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

A.A. Fedchenko, I.V. Filimonova, V.N. Yaryshina

Tools for Evaluating and Selecting Employees in the Conditions of the
BANI World98

M.I. Luk'yanchikov, V.V. Lesnykh

Calculation Methodology of Employee Motivation Using a System
of Key Performance Indicators of Inspection and Control Activities106

INCOMES AND SALARIES

I.A. Proshin

Relationship Between the Minimum Wage Level and Socio-Economic
Indicators in the Federal Subjects of the Russian Federation114

L.L. Mosina, V.P. Starokozheva

Incorporation of Normative Legal Acts of the USSR and the RSFSR
on Regional Regulation of Wages into the Legislation of the
Russian Federation124

A.P. Egorshin, I.V. Gus'kova

Transformation of the Russian Economy in the 1990s and its Impact
on the Pension System132

HEALTH AND SAFETY

A.M. Elin, V.N. Pashin, A.S. Sokolova

Leadership Management Style in the Field of Occupational Health
and Safety141

M.S. Moskvina

Professional Competencies of Occupational Health and Safety Specialists
in Occupational Risk Management148

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал

№ 1 (46) 2022

Главный редактор:

Н.А. Волгин

Научный редактор:

Г.Л. Подвойский

Редакторы:

Е.А. Орехова

В.А. Шадрин

Переводчик:

Е.В. Логутова

Адрес редакции:

105043, Москва, Земляной вал, 34.

Тел.: +7 (495) 917-38-50.

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

E-mail: Journal-ecotrud@vcot.info

Оформление подписки

в редакции:

Тел.: +7 (499) 164-98-74

E-mail:

А.С. Соколова

Подписано в печать 03.06.2022

Формат 60 x 84 1/8.

Объем 156 с.

Тираж 500 экз.

Отпечатано

в ООО «Сам полиграфист»

Москва, Волгоградский пр-кт, 42.

SOCIAL AND LABOR RESEARCH

Scientific and practical journal

No. 1 (46) 2022

Editor-in-chief:

N.A. Volgin

Scientific editor:

G.L. Podvoyskii

Editors:

E.A. Orekhova

V.A. Shadrin

Translator:

E.V. Logutova

Editorial office:

Zemlyanoi val 34, Moscow, 105043.

Tel.: +7 (495) 917-38-50;

Website:

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

E-mail: Journal-ecotrud@vcot.info

To subscribe:

Tel.: +7 (499) 164-98-74

E-mail:

A.S. Sokolova

Sent for print on 03.06.2022

Format 60 x 84 1/8.

Volume 156 pages.

Circulation 500 copies.

Printed in ООО Sam Polygraphist, 42

Volgogradsky Prospect, Moscow.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-8-19

УДК 331.104.2

JEL J53

К ВОПРОСУ О МЕТОДАХ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ТИПОВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

А.В. Соловьёв

Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Задача и **цель** исследования, материалы которого представлены в данной статье, анализ и оценка модели типов социально-трудовых отношений, разработанной Р.П. Колосовой в 1996 г., и тиражируемой в научной и педагогической литературе; поиск доказательств того, что классификация типов социально-трудовых отношений возможна и на основе такого критерия как субъектность взаимодействующих «агентов», обладающих групповыми интересами. В процессе исследования использованы **методы** логической семантики, детерминизма, критического рационализма, системный и структурный анализ, контент-анализ, сравнения и аналогии, классификации и моделирования. В ходе исследования уделено внимание правовому аспекту понимания термина «работодатель» с учетом нововведений в Трудовой кодекс РФ. Автор исходит из понимания того, что социально-экономическое развитие таких систем как общество и организация (хозяйствующий субъект) невозможно без трансформации такого типа социально-трудовых отношений как эксплуатация. Показано различие между методами классификации и типологии, категориями «отношения» и «ситуация», использованных при моделировании типов социально-трудовых отношений в 1996 г. Представлен перечень реально существующих типов социально-трудовых отношений, не вошедших в вышеуказанную модель, но в тоже время способных расширить ее предметное поле. Сделан **вывод**, что практические и теоретические результаты, полученные в процессе исследования, помогут ученым и специалистам, в том числе топ-менеджерам, входящим в орган управления организацией и вузовским преподавателям в решении ряда вопросов, связанных с экономикой труда, организационным поведением и управлением персоналом (человеческими ресурсами).

Ключевые слова: экономическая наука; критический анализ; моделирование; классификация; типологизация; социально-трудовая сфера; модель типов социально-трудовых отношений; категории «отношения» и «ситуация»; эксплуатация, антагонизм, фратернализм.

Для цитирования: Соловьёв А.В. К вопросу о методах научного исследования типов социально-трудовых отношений. *Социально-трудовые исследования.* 2022;47(2):8-19. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-8-19.

ORIGINAL PAPER

REVISITING THE METHODS OF SCIENTIFIC RESEARCH ON TYPES OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

A.V. Solov'ev

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

ABSTRACT

The task and **aim** of the study, the materials of which are presented in this article, is the analysis and evaluation of the model of types of social and labor relations developed by R.P. Kolosova in 1996, and published in scientific and pedagogical literature; search for evidence that the classification of types of social and labor relations is also possible on the basis of such a criterion as the subjectivity of interacting "agents" with group interests. In the process of research, the **methods** of logical semantics, determinism, critical rationalism, system and structural analysis, content analysis, comparison and analogy, classification and modeling were used. In the course of the study, the author paid attention to the legal aspect of understanding the term "employer", considering the changes in the Labor Code of the Russian Federation. The author proceeds from the understanding that the socio-economic development of such systems as society and organization (economic entity) is impossible without the transformation of such a type of social and labor relations as exploitation. The paper highlights the difference between the methods of classification and typology, the categories "relationships" and "situation" used in modeling the types of social and labor relations in 1996. A list of existing types of social and labor relations that are not included in the above model, but at the same time capable of expanding its subject field, is presented. The author **concludes** that the practical and theoretical results obtained in the course of the study will help scientists and specialists, including top managers who are part of the management body of the organization and university teachers in solving a number of issues related to labor economics, organizational behavior and human resources.

Keywords: economic science; critical analysis; modeling; classification; typology; social and labor sphere; model of types of social and labor relations; "relationship" and "situation" categories; exploitation; antagonism; fraternalism.

For citation: Solov'ev A.V. Revisiting the methods of scientific research on types of social and labor relations. *Social and labor research.* 2022;47(2):8-19. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-8-19.

© Соловьёв А.В., 2022

ВВЕДЕНИЕ

Существует точка зрения согласно которой научные результаты в экономической науке, как и во всех других социальных науках, имеют силу только в том случае и до тех пор, пока они могут утвердиться в «дискурсе», как процессе научной деятельности. Изложение альтернативных идей и моделей на основе их объяснений в рамках специальной дисциплины порой служит проверке расхожих предположений, теорий и заключений. Из этого следует, что научная критика и полемика не только разрешены, но и функционально необходимы для развития научного знания.

Являющаяся объектом нашего исследования модель социально-трудовых отношений, разработанная Р.П. Колосовой¹ и которая порой заимствуется авторами некоторых диссертаций² и научных изданий³, представлена в научно-педагогической литературе с 1996 г. Что же послужило поводом для ее критического анализа сегодня, спустя 25 лет? Диссертация О.Н. Пятковой, утверждающей, что к особому типу социально-трудовых отношений необходимо относить сопротивление персонала изменениям как форму проявления трудового оппортунизма⁴. Автор диссертации заявила, что научная новизна ее исследования заключается в развитии и дополнении типологии социально-трудовых отношений⁵ (состоящей в настоящее время из семи типов) еще тремя, полученными посредством применения матричной классификации, типами: трудовым фрирайдерством (трудовым эгоизмом), трудовой конфронтацией и трудовым оппортунизмом⁴.

В свое время Б.В. Ракитский подчеркнул, что при разработке научной и педагогической литературы по экономике труда (социально-трудовым отношениям) и при ведении образовательного процесса требуется научная добросовестность [1, с. 87]. Это касается подготовки научных публикаций и проведения научных исследований. В

данном контексте важно то, что однажды предложенная модель типов социально-трудовых отношений до сих пор критически не анализировалась, а ее предметное поле и характеристики типов отношений не воспринимались (и воспринимаются!) как данность.

В тоже время если представителем научного сообщества заявляется о развитии и дополнении «сложившейся» модели типов социально-трудовых отношений, то при этом не делается разграничение категорий «отношения» и «ситуация». Последнее означает, что некоторые взаимодействия коллективных субъектов такой системы как организация (корпорация, фирма и др.) трактуются в качестве социальных отношений в то время, как они возникают и длятся во времени как эпизод и не являются стабильными. И получается так, что ситуативные взаимодействия вносятся в модель типов социально-трудовых отношений без научного на то обоснования.

Поясним, что под моделью понимается представление предмета, системы или идеи в форме, отличной от формы целого, то есть самого предмета. Модели упрощают реальность и тем самым облегчают возможность увидеть внутренние связи и отношения⁶.

Некоторые выводы критического анализа содержания объяснительных характеристик каждого из типов социально-трудовых отношений, представленных в табл. 1, будут изложены позднее. В рамках же данного контекста, – введения в проблему, – обратим внимание на то, что представители разных научных направлений порой один и тот же термин толкуют по-разному. Не будем углубляться в эту проблему и ограничимся следующим замечанием. На данном этапе развития социальных наук под социальным партнерством понимают не только тип социально-трудовых отношений (табл. 1), но регулятор [2, с. 9], а также форму регулирования этих отношений [3, с. 128-158].

НЕКОТОРЫЕ УСТАНОВКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ТИПОВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Следуя праву ограничения границ научного исследования, нами не рассматриваются понятия «социальные отношения» и «социально-трудовые отношения», а также их соотношение. На наш взгляд, целесообразней раскрыть специфичность взаимодействий субъектов в системе социально-

¹ Колосова Р.П. Социально-трудовые отношения в переходной экономике // Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. 623 с.

² Мазепов А.А. Социально-трудовые отношения и роль малого бизнеса в их реализации: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Саратов, 2002. С. 11-12; Николаев В.К. Управление социально-трудовыми отношениями на муниципальном уровне в условиях риска: Дис. ... канд. экон. наук. – Саратов, 2005. С. 42-46; Пяткова О.Н. Управление институциональной трансформацией социально-трудовых отношений при решении проблем сопротивления персонала изменениям: Дис. ... канд. экон. наук. – СПб., 2020. С. 102; др.

³ Воденко К.В. Экономика и социология труда: Учебник / К.В. Воденко, С.И. Самыгин, Ю.Ю. Волков, О.С. Иванченко, Е.Г. Некрасова, Д.И. Кудрявцев; под ред. К.В. Воденко. – 2-е изд. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°»; Ростов-н/Д: Наука-Спектр, 2018. 308 с.

⁴ Пяткова О.Н. Управление институциональной трансформацией социально-трудовых отношений при решении проблем сопротивления персонала изменениям: Дис. ... канд. экон. наук. – СПб., 2020. С. 4.

⁵ Там же. С. 9-10.

⁶ Современная российская экономика: основные понятия и термины: Словарь-справочник. М.: ИЗДАТЕЛЬСКИЙ Дом МАГИСТР-ПРЕСС. 2000. С. 199.

трудовых отношений, в рамках которой основными носителями социальных взаимодействий являются определенные группы людей, которые в социологии и экономике именуется как «субъекты», «агенты», «акторы», «стейкхолдеры». При этом социальное взаимодействие в его историческом развитии выступает как общественное отношение. Это обстоятельство является ключевым для утверждения, что типы социально-трудовых отношений на микроуровне и корпоративном уровне формируются в результате взаимодействия не индивидуумов, а субъектов, обладающих групповыми (коллективными) интересами и притязаниями. Взаимодействие субъектов в системе социально-трудовых отношений характеризуется двояко, то есть как субъект-субъектное и как субъект-объектное [4, с. 148-151].

Если в межгрупповых отношениях каждый субъект испытывает воздействие на себя со стороны своего контрагента, то такое же воздействие при этом производит он сам. По сути такое взаимодействие носит зеркальный характер. При этом следует различать долгосрочное и стабильное взаимодействие, – собственно, социальные отношения, – от ситуаций, носящих краткосрочный (эпизодический) и нестабильный характер.

Согласно В.П. Фофанову, социальные отношения – это есть тот или иной вид взаимной деятельности индивидов, их групп и общностей во всем многообразии их субъектных связей, и при этом деятельности, осуществляемой в конкретно-исторических условиях, которыми является предшествующая опредмеченная деятельность [4, с. 242].

Взаимодействия субъектов, обладающих групповыми (коллективными) интересами и притязаниями, отличаются от взаимодействий субъектов, носящих межличностный характер. Одним из критериев их отличия является институциональная регламентация взаимодействия субъектов на разных уровнях внутриорганизационных (корпоративных) отношений. Так, межличностные взаимодействия субъектов в системе корпоративного управления институционализированы, то есть регламентированы действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами работодателя и пр.

Однако в той же системе взаимодействия акционеров и наемных работников; акционеров и профсоюза, защищающего интересы и права наемных работников; работодателя и органов общественной самостоятельности, формируемых в отдельных случаях наемными работниками [5, с. 39-41], т. е. субъектов, обладающих групповыми (коллективными)

интересами и притязаниями, остаются за бортом институционализации.

В организации как социальной системе на уровне межличностных отношений взаимодействуют властвующий и подвластный субъекты, например, должностное лицо, осуществляющее управление персоналом на определенном уровне иерархии управления всей организацией, и лицо, находящееся в подчинении данного должностного лица.

Между названными субъектами формируются, развиваются и делятся отношения, которым трудно дать ту же характеристику, что в табл. 1, поскольку, согласно А. Алчину и Г. Демсецу, во-первых, власть руководителя по отношению к наемному работнику ограничивается только двумя действиями – наймом и увольнением, во-вторых, так называемое административное воздействие, осуществляемое властвующим лицом, связано с определенными типами подчинения лица подвластного [6, с. 160-162; 255-282].

Деятельностный подход к исследованию социально-трудовых отношений выявляет проблему, которая не была принята во внимание автором существующей модели типов этих отношений (табл. 1). Данная проблема заключается в том, что в социально-трудовой сфере взаимодействие субъектов носит двоякий характер. Взаимодействие на практике бывает, как долгосрочным и устойчивым [7, с. 72], так и краткосрочным (фрагментарным) и нестабильным. В последнем случае его можно определить, как ситуативное.

Х. Йоас справедливо отмечает, что ситуации возникают в кризисах привычного социального взаимодействия: «Каждая ситуация, как полагают прагматики, содержит в себе горизонт возможностей, который в случаях кризиса действия приходится осваивать заново. Тогда выдвигаются гипотезы – предположения о новых принципах соединения, о новых мостах между импульсами к действию и заданными характеристиками ситуации» [8, с. 148].

Ситуативное взаимодействие на практике может иметь место в социально-трудовой сфере в силу объективных обстоятельств, сложившихся из-за нового состояния внешней или внутренней среды социальной системы, то есть организации (корпорации). Именно с этой позиции мы анализируем модель типов социально-трудовых отношений, разработанную Р.П. Колосовой (табл. 1).

Нельзя упускать из виду и такой существенной специфичности системы социально-трудовых отношений, которая была раскрыта в свое время русским экономистом М.И. Туган-Барановским, который на-

Таблица 1 / Table 1

Модель типов социально-трудовых отношений / Model of types of social and labor relations

Типы социально-трудовых отношений / Types of social and labor relations	Характеристика / Characteristic
Патернализм	Жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организации
Социальное партнерство	Защита интересов субъектов социально-трудовых отношений и их самореализация в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия
Конкуренция	Соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность, лучшие условия и реализацию собственных интересов в социально-трудовой сфере
Солидарность	Взаимная ответственность людей, основанная на единомыслии и общности их интересов, за перемены в системе социально-трудовых отношений и достижение согласия в принятии общественно важных решений в социально-трудовой сфере
Субсидиарность	Стремление человека к личной ответственности за достижение своих основных целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем
Дискриминация	Произвольное, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, в результате которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынке труда
Конфликт	Крайняя степень выражения противоречия субъектов в социально-трудовых отношениях, проявляющаяся в форме трудовых споров, забастовок, локаутов

Источник / Source: Колосова Р.П. Социально-трудовые отношения в переходной экономике // Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. 623 с. / Kolosova R.P. Social and labor relations in the transitional economy. Labor Economics and Social and Labor Relations. G.G. Melikyan, R.P. Kolosova (eds.). M.: Publishing House of Moscow State University, Publishing House of CheRo; 1996. p. 623.

зывает в качестве движущих сил общественного развития неустранимые антагонизмы современного хозяйственного строя [9, с. 385], который в настоящее время именуется «рыночная экономика».

Именно в силу актуальности данной специфики мы предлагаем расширить предметное поле существующей модели типов социально-трудовых отношений, включив в нее антагонизм и эксплуатацию⁷.

КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩЕЙ МОДЕЛИ ТИПОВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В трансформируемом обществе происходят разные процессы, для оценки которых необходимо время. Однако уже сейчас можно определить, что в сфере науки при всем апофеозе провозглашаемого развития происходит потеря многих хороших традиций, в том числе отношение к понятийному аппарату исследования с подобающим пиететом.

Модель, разработанная Р.П. Колосовой, является проявлением абстрактного представления о социальной действительности по взаимодействию основных субъектов СТО, имеющих определенные групповые интересы и притязания.

К числу существенных факторов, подтверждающих абстрактное представление о типах СТО, относятся:

1) перечисление типов СТО без строгого учета субъектности взаимодействующих «агентов», то есть без учета того, что реальными субъектами отдельных типов взаимодействия выступают только социальные группы, а не отдельные индивидуумы;

2) отнесение к типам СТО случаев ситуационного взаимодействия индивидуумов или социальных групп, объективно носящих краткосрочный и нестабильный характер, а также взаимодействия, не имеющего на практике устойчивой социальной формы;

3) произвольное отнесение к типам СТО индивидуальных актов, сводимых к всеобщим, социальным взаимодействиям;

4) отсутствие в модели (обусловленное субъективным восприятием автора модели) типов СТО и производственных отношений, которым объективно присущи антагонизм основных социальных групп и эксплуатация индивидуумов, составляющих персонал организаций.

Рассмотрим некоторые особенности анализируемой нами модели. Во-первых, оперируя понятием «субъекты СТО» и характеризуя некоторые типы социально-трудовых отношений (патернализм, социальное партнерство, конкуренция, дискриминация), автор модели не дает каких-либо пояснений о том, какие из перечисленных выше субъектов взаимодействуют между собой, какой характер данных взаимодействий.

Такие типы СТО как, например, патернализм, социальное партнерство антагонизм и эксплуатация, на наш взгляд, должны раскрываться таким образом, чтобы была показана ведущая роль работодателя в формировании этих типов социально-экономического взаимодействия между коллективными субъектами, поскольку отношения, «складывающиеся в рамках социального партнерства на предприятиях, отличаются от гражданско-правовых и индивидуальных трудовых отношений и находятся в сфере коллектив-

⁷ Соловьёв А.В. Типология социально-трудовых отношений: опыт научного исследования. Учебное пособие / А.В. Соловьёв. – М.: Издательство «Новые печатные технологии», 2013. 254 с.

ных трудовых отношений между работниками и работодателями»⁸.

Данное обстоятельство может показаться незначительным, но некоторые отечественные авторы весьма своеобразно определяют круг субъектов, или участников исследуемых нами отношений. Так, например, в одном случае в качестве участника, или стороны социально-трудовых отношений называется комиссия по трудовым спорам⁹, которую за сторону СТО принять трудно, поскольку она обладает ограниченным кругом правомочий (см. ст. 385 ТК РФ) и осуществляет свою деятельность ситуативно, то есть только в тех случаях, когда в организации возникает индивидуальный трудовой спор (ст. 381 ТК РФ).

В другом случае в качестве участника, или стороны социально-трудовых отношений называется трудовой коллектив^{10, 11, 12}. При этом данный субъект якобы правоспособен выражать интересы, имеющие коллективный характер. В социально-трудовой сфере использование данного термина носило легитимный характер только до введения в действие Трудового кодекса РФ (2002 г.). До этого трудовой коллектив был наделен определенными правами на участие в управлении организацией в соответствии со ст. 235¹ КЗоТ РФ¹⁵. По этой причине ряд отечественных авторов, исследовавших рабочий протест в современной России периода приватизации средств производства, справедливо использовали термин «трудовой коллектив» [10, с. 12, 13, 18; 11, с. 8-124].

Допускаем, что нашему утверждению о не легитимности термина «трудовой коллектив» может быть противопоставлены нормативные акты, в которых этот термин по-прежнему используется [12, с. 108-114]. В тоже время нельзя не отметить, что дискуссия юристов по вопросу правомерности оперирования термином «трудовой коллектив» можно считать открытой¹⁴ [13, с. 3-8], поскольку одним из ее актуальных аспектов явля-

ется сложность социальной структуры трудового коллектива¹⁵.

Во-вторых, раскрывая характеристику некоторых типов СТО разработчик модели (табл. 1) использовала оценочные, нечеткие и порой неуместные определения. В частности, «руководство организации» (тип – патернализм); «конструктивное взаимодействие» (тип – социальное партнерство); «ответственность людей» (тип – солидарность); «стремление человека» (тип – субсидиарность); «произвольное ограничение прав» (тип – дискриминация).

В-третьих, предложенные автором модели основания классифицирования СТО («зависимость от способа регулирования СТО») и способ определения ею того или иного типа СТО («тип СТО определяется «их характером, а именно тем каким конкретно образом принимаются решения в социально-трудовой сфере»¹⁶ трудно принять в качестве научно обоснованных.

С нашей точки зрения, выбор в качестве приоритетной характеристики того или иного типа СТО такой черты как конкретная форма принятия решений в социально-трудовой сфере трудно принять. Обусловлено это тем, что, во-первых, в социально-трудовой сфере принято выделять несколько уровней взаимодействия стейкхолдеров (интересантов). Во-вторых, на разных уровнях социально-трудовой сферы и управления трудом¹⁷ (от уровня, на котором формируется и реализуется государственная социальная политика¹⁸ до уровня организации) могут приниматься авторитарные и демократичные решения в различных формах, в том числе, в формате государственных и корпоративно-договорных документов, а также в виде проявления общественной активности со стороны стейкхолдеров.

В современных условиях нормативного регулирования СТО наемные работники отчуждены от непосредственного участия в управлении организацией (корпорацией), несмотря на широкую пропаганду социального партнерства. Обусловлено это тем, что институтами коллективного договора (ст. 40 ТК РФ) и участия работников в управлении организацией (ст. 52, ст. 53 ТК РФ) предусмотрена не пря-

⁸ Луданик М.В. Социальное партнерство как основная модель регулирования отношений в сфере наемного труда // Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010. 896 с.

⁹ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда: Учебник. В 2 т. Т. 2. – М.: Издательство «Альфа Пресс», 2007. 924 с.

¹⁰ Гелета И.В. Экономика и социология труда: учеб. пособие. Ростов н/Дон: Феникс, 2017. 248 с.

¹¹ Макарова Л.И. Экономика труда: учеб. пособие / Л.И. Макарова. – Челябинск: Изд-во Челябинского гос. ун-та, 2021. 144 с.

¹² Митюрникова Л.А. Социология труда: Учебник для бакалавров / Л.А. Митюрникова, А.Г. Панова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2019. 272 с.

¹³ Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Юрист, 2000. 747 с.

¹⁴ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. 1151 с.

¹⁵ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учеб. – М.: Изд-во Проспект, 2003. 448 с.

¹⁶ Колосова Р.П. Социально-трудовые отношения в переходной экономике // Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996, 623 с., с. 53.

¹⁷ Ракитский Б.В. Управление трудом в рыночных отношениях: необходимость, методы, формы, уровни // Экономика труда (социально-трудовые отношения): Учебник / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. 736 с.

¹⁸ Волгин Н.А. Экономика труда: понятия, структура, предмет // Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров; под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 368 с.

мая, а представительская демократия, что означает: в процессах, основанных на принципах взаимодействия работодателя и наемных работников, фактически участвуют работодатель и выборные органы первичных профсоюзных организаций.

Мы утверждаем, что типизацию взаимодействия коллективных субъектов, когда в основе их взаимодействия лежат принципы патернализма, антагонизма, социального диалога (социального партнерства), фратернализма, эксплуатации, осуществить можно. Однако в случаях, когда на разных уровнях социально-трудовой сферы проявляется конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конфликт, то эти явления следует характеризовать как ситуации, в которые вовлечены субъекты межличностного взаимодействия.

В результате моделировании типов СТО автору не удалось классифицировать эти отношения, то есть выделить их в какие-то группы, подгруппы, содержащие «мелкие» элементы. Например, СТО не классифицированы по таким критериям как отношения межгруппового характера и отношения межличностного характера. Более того, объективная фиксация попыток некоторых исследователей дополнить или «развить» существующую модель типов СТО [14, с. 69-84; 15, с. 41-60; 16, с. 52-57] свидетельствует о том, что основным методом ее разработки явился процесс типологии. То есть, по сути, автор модели отождествляет методы классификации и типологии.

Как отмечает Е.В. Ушаков: «в научно-методологической литературе употребляется совокупность близких понятий без отчетливых различий между ними: классификация, типология, деление, систематизация, таксономия и др.»¹⁹. Согласно Е.В. Ушакову, классификация как метод ставит в качестве цели максимально четко структурировать универсум (объем понятия), дойти до элементов. В тоже время метод типологии имеет целью построение исходного семейства типов – подмножеств универсума (возможно, не зная всего универсума). По мнению этого философа, «типология должна не только предоставить удачный способ для конструирования некоторого семейства типов, но и сами полученные типы должны быть эвристически плодотворны в дальнейших предметных исследованиях».

Выявленные нами особенности существующей модели типов СТО (табл. 1) дают нам возможность перейти к раскрытию ранее перечисленных факторов проявления абстрактного представления о типах СТО. Однако с целью реализации этой возможности условимся, что нами будут исследоваться

отношения, в которых в качестве работодателя выступает исключительно юридическое лицо, то есть организация.

Первый фактор связан с проблемой перечисление типов СТО без строгого учета субъектности взаимодействующих «агентов», то есть без учета того, что реальными субъектами отдельных типов взаимодействия выступают только социальные группы, а не отдельные индивидуумы.

В предметное поле типов СТО (табл. 1) вошли взаимодействия стейкхолдеров (субъектов), осуществляемые на разных уровнях такой социальной системы как организация, то есть – на межгрупповом уровне и на межличностном уровне.

Такие типы СТО как патернализм и социальное партнерство – это типы межгруппового взаимодействия «агентов», обладающих групповыми интересами и потребностями. К их числу можно отнести: а) орган управления организацией; б) группу акционеров; в) профсоюз как выразителя интересов своих членов; г) наемных работников, ассоциированных в социальные группы с целью защиты своих прав и интересов.

К этому можно добавить, что на уровне межгруппового взаимодействия субъектов СТО при определенных условиях на практике могут проявляться такие типы СТО как антагонизм, фратернализм и эксплуатация.

Патернализм и социальное партнерство не проявляются на уровне межличностных отношений – отношений в системе «власть-подчинение». На этом уровне проявляются ситуации конкуренции, солидарности, субсидиарности, дискриминации, конфликта.

Так, например, объективно конкуренции не может быть между работодателем и наемными работниками или между работодателем и первичной профсоюзной организацией.

Если к типам СТО, представленным в табл. 1, присовокупить антагонизм, фратернализм и эксплуатацию, то можно поставить перед собой задачу по классификации этих отношений по группам, подгруппам и «мелким» элементам.

Второй фактор связан с проблемой отсутствия разграничения автором модели понятий «отношения» и «ситуационное взаимодействие» индивидуумов или социальных групп.

Ситуационное взаимодействие субъектов СТО носит краткосрочный и нестабильный характер, а также не имеет на практике устойчивой социальной формы. Так, к типам СТО проблематично относить конкуренцию, солидарность, субсидиарность, дискриминацию, конфликт.

¹⁹ Ушаков Е.В. Введение в философию и методологию науки: Учебник / Е.В. Ушаков. - М.: Издательство «Экзамен», 2005. 526 с.

Т. Парсонс при изложении общей теории действий отмечал, что поведение субъектов (акторов), ориентированное на достижение определенных целей, необходимо концептуализировать с учетом того, что оно (поведение) имеет место в ситуациях [17, с. 458].

Ситуация как объект анализа имеет событийные и временные рамки, в границах которых существует социальная проблема. В то же время производными от слова «ситуация» социологи рассматривают понятия «ситуативная отстраненность (situational withdrawal)», «ситуативное расположение (situatedness), «ситуационные правила (situational rules)».

Ситуационное взаимодействие характеризуется причиной и условиями ее возникновения, а также средой, в которой та или иная ситуация возникает и длится. Если нами исследуются взаимодействия субъектов в системе организации как социальной системе, то необходимо учитывать, что та или иная ситуация возникает в среде, в которой взаимодействия субъектов институционализированы.

Ситуация имеет моменты начала и завершения. Она может быть управляема и не управляема. Так, например, дискриминация или конфликт в системе организации (корпорации) – это социальные явления, носящие ситуационный (эпизодический) характер. Начавшись в определенный момент, эти ситуации завершаются.

Рассматривать конфликт или дискриминацию как ситуацию взаимодействия таких субъектов как работодатель и наемные работники необходимо с разных аспектов, включая правовой. Дискриминация в сфере труда запрещена (ст. 3 ТК РФ), а значит ее проявления должно пресекаться со стороны соответствующих органов, призванных осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства.

Что касается, например, коллективного трудового спора, то законодатель предусмотрел юридическое определение его начала (ч. 3 ст. 398 ТК РФ). Поскольку забастовка признана способом разрешения коллективного трудового спора, то она имеет свои временные рамки. Данное обстоятельство было учтено законодателем, определившим что «На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность» (ч. 3 ст. 414 ТК РФ).

В теории конфликта существует подход ряда зарубежных авторов (Г. Спенсер, Т. Парсонс, Э. Мэйо, Ф. Глазл [18, с. 62, 315, 447]), согласно которому конфликт трактуется как временная социальная болезнь, подлежащая лечению. Но болезнь социальной

системы имеет временные рамки, иными словами может рассматриваться как ситуация или эпизод в истории взаимодействия основных субъектов той или иной системы.

Некоторые зарубежные и отечественные авторы справедливо отмечают, что конфликт есть ситуация [19, с. 178-188; 20, с. 102, 107; 21, с. 524], характеризующаяся кратковременностью (эпизодичностью) и нестабильностью взаимодействия субъектов СТО.

Л.Н. Мамаева указывает на то, социально-экономический конфликт завершается воспроизводством социальных (экономических) отношений²⁰. Такое понимание конфликта в системе социально-трудовых отношений корреспондируется с концепцией юристов по трудовому праву, согласно которой в условиях забастовки как стадии коллективного трудового спора имеет место временное приостановление действия трудовых договоров, заключенных между работодателем и забастовщиками²¹.

Третий фактор связан с проблемой произвольного отнесения к типам СТО индивидуальных актов, сводимых к всеобщим социальным взаимодействиям. По сути, эта проблема «перекликается» с вышеизложенной. Так, например, ситуации конкуренции между двумя порядковыми субъектами, то есть между субъектами, имеющими одинаковый социальный статус, это то социальное взаимодействие, которое нельзя сводить к всеобщим социальным взаимодействиям.

Обратим внимание на тип СТО, поименованный Р.П. Колосовой, как субсидиарность (табл. 1), под которой понимаются такие акты проявления индивидуумом, выступающим в качестве наемного работника, как ответственность за достижение своих основных целей и/или ответственность за свои действия при решении социально-трудовых проблем. Однако субсидиарность – это еще и один из общепризнанных принципов разделения государственной власти между федерацией и ее субъектами. Факт существования противоречия между содержанием двух различных подходов к раскрытию понятия «субсидиарность», на наш взгляд, позволяет усомниться в обоснованности отнесения этого феномена к числу типов СТО.

В данном контексте, как справедливо отмечает Б.В. Ракитский, следует учесть, что работодатель, выступая в качестве организатора производства и управляющего трудом в рамках хозяйственной деятельности конкретной организации ответ-

²⁰ Мамаева Л.Н. Институциональная экономика: учебник / Л.Н. Мамаева. Ростов н/Д: Феникс, 2015. 409 с.

²¹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. 728 с.

ственен за те риски, которые объективно имеют место внутри этой организации. А работникам недоступно принятие решений в сфере организации труда, управления трудом, применения соответствующей техники и технологий. Из этого следует, что отсутствует и субсидиарная ответственность работников за соответствующие риски [22, с. 306].

Развивая подход Б.В. Ракитского к роли работодателя в деле организации производства и управления трудом, следует обратить внимание на то, что центральное место в формировании таких типов СТО как патернализм, социальное партнерство, антагонизм и эксплуатация отводится непосредственно этому субъекту. Однако данное обстоятельство не вытекает из тех характеристик типов СТО, которые приведены в табл. 1.

Четвертый фактор связан с проблемой «обеднения» модели типам СТО, обусловленного субъективным восприятием автора модели тех реальных производственных отношений, которые существуют в рыночной экономике. По сути, речь идет о том, что модель типов СТО на микроуровне (корпоративном уровне) не является статической, поскольку перечень этих типов может варьироваться в результате осуществления научного исследования. В тоже время нами утверждается, что критикуемая нами модель типов СТО как минимум должна быть дополнена такими объективно существующими типами отношений как антагонизм основных социальных групп и эксплуатация индивидуумов, составляющих персонал организаций.

В завершение подчеркнем проблемную характеристику некоторых типов СТО, содержащихся в табл. 1. Так, тип социальное партнерство охарактеризован как «Защита интересов субъектов социально-трудовых отношений и их самореализация в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия». Оставим за рамками нашей критики тот факт, что приведенная характеристика не согласуется с юридическим определением социального партнерства, предусмотренным ст. 23 Трудового кодекса РФ. С нашей точки зрения, более существенное значение имеет то, что эта характеристика непосредственно связана с политологическим аспектом СТО, поскольку «согласование взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам» есть политический процесс.

Политологи включают в состав политической организации общества наемных работников, ассоциированных в коллективы и заявляющих ра-

ботодателям свои требования самостоятельно или через своих полномочных представителей²². В тоже время наемные работники (их полномочные представители), выступая в качестве субъекта корпоративного (организационного) управления, становятся и субъектом политического процесса. Обусловлено это тем, что при осуществлении этого управления проявляется политическая власть, то есть власть одной социальной группы над другой [23, с. 19-20]. Процесс достижения управляющих решений при взаимодействии коллективных субъектов, обладающих противоположными интересами и устремлениями, принято называть политическим процессом [24, с. 123].

В данном контексте следует отметить, что ведение переговоров между социальными группами, взаимодействующими в условиях конфликта, принято называть «политическое урегулирование конфликта» [25, с. 39]. К этому можно добавить точку зрения Р.П. Колосовой, которая относит к формам «политического партнерства» переговоры и взаимные консультации субъектов СТО²³.

Наконец, межличностные отношения в системе «власть-подчинение» не затрагивают процесс идентификации подвластным его интересов с интересами работодателя или лица, осуществляющего властные полномочия. И на этом уровне корпоративного управления нет оснований для субъект-субъектного взаимодействия по типу «социальный диалог», т. е. социального партнерства.

В качестве характеристики типа СТО «социальное партнерство» Р.П. Колосова определила защиту интересов субъектов взаимодействия и их самореализацию в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия. Постановка вопроса защиты интересов субъектов СТО связана с проблемой существования легальных форм защиты интересов как наемных работников (они хорошо известны), так и работодателя (они нуждаются в дополнительном исследовании).

КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПОПЫТОК РАСШИРЕНИЯ ПРЕДМЕТНОГО ПОЛЯ ТИПОВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Одним из факторов новизны своего диссертационного исследования О.Н. Пяткова назвала развитие существующей типологии социально-трудовых отношений, включив в нее фрирайдерство (трудовой

²² Мальцев В.А. Основы политологии: Учебное пособие для вузов. – М.: ИТРК РСНП, 1997. 480 с.

²³ Колосова Р.П. Основные концепции и теории социально-трудовых отношений // Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010. 896 с.

эгоизм), трудовую конфронтацию и трудовой оппортунизм.

Рассмотрим тип «трудовая конфронтация». Не сделав пояснения, что понимается под этим термином, О.Н. Пяткова в своем исследовании осуществила классификацию деструктивных типов СТО по признакам «сила противодействия» и «формы проявления». При этом к деструктивным типам СТО автор отнесла трудовой конфликт и трудовую конфронтацию.

Такой подход, по сути, демонстрирует разграничение понятий «конфликт» и «конфронтация», несмотря на то, что на данном уровне развития конфликтологии: а) эти понятия порой отождествляются; б) нет общепризнанных критериев, позволяющих разграничить эти понятия.

Подчеркнем, что О.Н. Пяткова не только не раскрывает понятия «конфронтация», но и не приводит признаки и формы этого явления, которое на практике может проявляться как непосредственно в конфликтном взаимодействии субъектов СТО, так в ходе коллективных переговоров, например, при заключении коллективного договора. Нельзя не обратить внимания на то, что автор исследования без разработки факторов и показателей степени деструктивности конфронтации и конфликта, пришла к выводу – конфронтация более деструктивна, чем конфликт.

Диссертант поясняет, что трудовая конфронтация «подразделяется на две частные очевидные формы (формы другого, более конкретного порядка): первой из них следует назвать официально оформленную забастовку, а второй более мягкую и изощренную форму забастовки, которую иногда называют «работой по правилам»». Данную точку зрения поддерживает Самсонов Р.А. и идет дальше в своих выводах. Так, он пишет, что разрешение противодействия наемных работников работодателю в форме «работы по правилам» требует больших усилий, чем разрешение трудового конфликта [26, с. 23]. Оставим этот вывод без комментариев, поскольку вступать в дискуссию, когда автор не приводит никаких доказательств, – дело бесплодное. Вернемся к анализу исследования О.Н. Пятковой.

Итак, диссертант отнесла забастовку, то есть стадию разрешения коллективного трудового спора, к одной из деструктивных форм конфронтации субъектов СТО. При этом из поля зрения автора исследования выпало то, что:

1) конфликт между коллективными субъектами СТО – это эпизод в их будничных взаимодействиях, поведение в котором, как правило, соответствующим образом институционализировано от выдви-

жения требований к работодателю до объявления и проведения забастовки;

2) конфронтация между субъектами СТО на практике может проявляться как в ходе коллективных переговоров, так и в условиях конфликта;

3) конфронтация между субъектами СТО, проявляемая в ходе коллективных переговоров, не формализована;

4) в каких бы формах не проявлялась конфронтация, она носит ситуационный (эпизодический) характер;

5) деструктивный характер забастовки или индустриального конфликта не укладывается в теорию функций социального конфликта, разработанной Г. Зиммелем и развитой Л. Козером [27, с. 60-70].

Это позволяет утверждать, что диссертант:

1) проявила незнание сущности названных социальных явлений в сфере труда, имеющих не ситуационный характер, а напротив – долгосрочных и устойчивых отношений;

2) вольно или невольно вводит читателя в заблуждение о встречающемся в сфере труда «фрирайдерстве».

В силу туманного представления исследователя о формах трудового эгоизма возьмем на себя труд по внесению ясности, что представляют собой такие явления как «фрирайдерство» и «отлынивание».

Трудовой эгоизм работника, являющегося членом формальной группы (бригады, отдела, экипажа и пр.) выражается в эгоистическом стремлении получить заработную плату (другие формы материального вознаграждения), независимо от эффективности собственного труда, стажа и квалификации и т.п. По сути, формой проявления такого эгоизма порой становится проблема «безбилетника», или иначе проблема фрирайдерства (англ. free-rider problem).

На практике индивидуум, проявляющий себя в качестве лица, самостоятельно и добровольно принявшего решение не выполнять свою функциональную роль в составе профессиональной группы, – фрирайдер, – таким своим поведением снижает качество и продуктивность работы, например, бригады или экипажа.

Как правило сами члены профессиональной группы фиксируют подобные ситуации и принимают решение, каким образом поступить с этим «безбилетником». В данном контексте уместно отметить, что во времена СССР на предприятиях результаты труда бригады за отчетный период работы определялись с помощью коэффициента трудового участия (КТУ). На собрании бригады каждый ее член мог высказать свое мнение по поводу «безби-

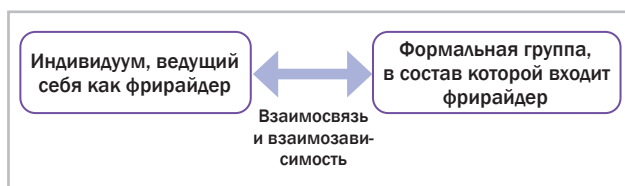


Рис. 1 / Fig. 1. Модель проявления индивидуумом трудового эгоизма, именуемого «фрирайдерство» / The model of manifestation of labor egoism by an individual called "freeriding"

Источник / Source: Составлено автором / Compiled by the author

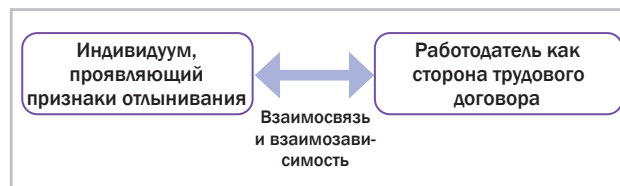


Рис. 2 / Fig. 2. Модель проявления индивидуумом трудового эгоизма, имеющего признаки феномена «отлынивания» / The model of manifestation of labor egoism by an individual with signs of the phenomenon of "shirking"

Источник / Source: Составлено автором / Compiled by the author

летника» и предложить выставить этому лицу соответствующий коэффициент трудового участия.

Главное заключается в том, что проблема «безбилетника» в системе организации – это не столько проблема отношений власти и подчинения, сколько проблема групповой идентификации и солидарности. Поэтому нами осуществлено сравнение моделей поведения индивидуума, именуемого «фрирайдерство» и «отлынивание» (рис. 1 и 2). И еще – указанная проблема носит характер ситуационный, но никак не характер долгосрочных устойчивых отношений.

Ниже нами представлено сравнение двух моделей эгоистического поведения – одна, связанная с проблемой «безбилетника» (фрирайдерства от англ. free-rider problem), а вторая – связанная с проблемой «отлынивания».

Ситуационная проблема «безбилетника» затрагивает интересы формальной группы (бригады, отдела, экипажа, др.), в которой появился фрирайдер, а ситуационная проблема «отлынивания» затрагивает интересы работодателя. Обе ситуации обладают конфликтным потенциалом и могут рассматриваться как неявный (неманифестированный) конфликт.

Поскольку О.Н. Пяткова отнесла к типам СТО и оппортунизм, то это нельзя оставить без внимания, как и то, что в ряде научных статей излагается точка зрения, согласно которой оппортунизм выступает в качестве «одного из типов социально-трудовых отношений, формирующихся на предприятиях».

Характерной особенностью этих научных публикаций является то, что их авторы:

1) по сути, не классифицируют оппортунизм по субъектам социальных отношений, то есть не учитывают дуализм оппортунизма как поведения индивидуумов, так и социальных групп;

2) не выявляют ситуационный (эпизодический) характер явления оппортунизма наемных работников или менеджеров разных уровней управления.

Мы полагаем, что если бы этими исследователями был сделан анализ форм «трудового оппортунизма» [28, с. 32], то у них не было бы основания причислять такое поведения стейкхолдеров к типу СТО.

ВЫВОДЫ

Прежде чем изложить итоги нашего исследования напомним, что построение той или иной модели имеет важное значение для анализа функционирующих социальных и экономических систем.

1. В результате критического анализа существующей модели типов СТО (табл. 1), а также заявленных Р.П. Колосовой оснований классифицирования СТО и способа определения того или иного типа СТО выявлено:

- использование автором модели проблемного понятийного аппарата;
- включение в предметное поле типов СТО взаимодействия стейкхолдеров (субъектов), осуществляемые на разных – на межгрупповом и межличностном уровнях организации;
- выбор автором модели в качестве приоритетной характеристики того или иного типа СТО такой черты как конкретная форма принятия решений в социально-трудовой сфере;
- отсутствие классификации типов СТО по такому признаку как субъектность этих отношений;
- смешение в модели субъект-объектного взаимодействия «агентов» СТО в результате отсутствия разграничения между понятиями «отношения» и «ситуация», при которой взаимодействие этих «агентов» носит краткосрочный (эпизодический), нестабильный характер, а также не имеет на практике устойчивой социальной формы.

2. Содержание таких типов СТО как патернализм, социальное партнерство, антагонизм и эксплуатация должны раскрываться таким образом, чтобы была показана ведущая роль работодателя в формировании этих типов социально-экономического взаимодействия.

3. В ходе обоснования необходимости разграничения между понятиями «отношения» и «ситуация» использованы подходы социологов и конфликтологов. Проведена параллель между пониманием конфликта в системе социально-трудовых отношений с концепцией юристов по трудовому праву, согласно которой в условиях забастовки как стадии коллективного трудового спора имеет

место временное приостановление действия трудовых договоров, заключенных между работодателем и забастовщиками.

4. Предложено расширить предметное поле существующей модели типов СТО (табл. 1) за счет включения в него таких типов как антагонизм, фратернализм и эксплуатация.

5. Обращено внимание на, что представленная в табл. 1 характеристика такого типа СТО как социальное партнерство, по сути, отражает политологический подход к рассмотрению этого типа СТО.

6. Осуществлен критический анализ попыток расширения предметного поля существующей модели типов СТО посредством включения в нее ситуаций фрирайдерства (трудового эгоизма), трудовой конфронтации и трудового оппортунизма.

7. Доказано, что при изложении материала о фрирайдерстве (трудовом эгоизме) и трудовом оппортунизме рассматриваются взаимодействия

субъектов трудовых отношений не на межгрупповом, а на уровне межличностных взаимодействий в системе «власть-подчинение».

8. В силу туманного представления исследователя, предлагающего расширить предметное поле существующей модели типов СТО (табл. 1), о формах трудового эгоизма раскрыты понятия «фрирайдерство» и «отлынивание».

9. Представлено сравнение двух авторских моделей (рис. 1 и 2) эгоистического поведения – одна, связанная с проблемой «безбилетника» и именуемая фрирайдерство (от англ. free-rider problem), а вторая – связанная, с проблемой «отлынивания».

Результаты критического анализа существующей модели типов СТО нацеливают лиц, осуществляющих формирование корпоративной социальной политики, на учет интересов и ожиданий наемных работников, от которых в конечном счете зависит социально-экономическое развитие страны.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ракитский Б.В. Назревшие проблемы модернизации учебной дисциплины «Экономика труда» // Трансформация социально-трудовых отношений: проблемы, уроки, вектор развития: Материалы научно-практической конференции, состоявшейся в РАГС 25 ноября 2005 г.: в 2-х ч. Ч. 1. Актуальные проблемы трансформации социально-трудовых отношений. - М.: Изд-во РАГС, 2006. 184 с.
2. Головина С.Ю. Форсайт как инструмент научного прогнозирования развития трудового законодательства // Международная научно-практическая конференция «История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспечения» (Третьи Гусовские чтения): материалы конференции / под общ. ред. Н.Л. Лютова, Ф.О. Сулеймановой; сост. Лютов Н.Л., Сулейманова Ф.О. - М.: РГ-Пресс, 2018. 424 с.
3. Культура социально-трудовых отношений в современной России / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб.: СПбГУП, 2018. 232 с.
4. Фофанов В.П. Социальная деятельность как система. - Новосибирск: Наука, 1981. 302 с.
5. Соловьёв А.В. Практический комментарий закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». - М.: Фонд «Правовая культура», 1997. 272 с.
6. Соловьёв А.В. Властные отношения в системе организационного поведения: теория и практика: монография. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Проспект, 2021. 336 с.
7. Парсонс Т. Социальная система: Пер. с англ. - М.: Академический проект, 2018. 530 с.
8. Йоас Ханс. Креативность действия / пер. с нем. - СПб.: Алетейя, 2005. 320 с.
9. Туган-Барановский М.И. Основы политической экономии. - М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 1998. 662 с.
10. Булавка Л.А. Портрет протестного движения в постсоветской России // Самозащита прав трудовых коллективов в современной России. Выпуск 5 (Библиотека журнала "Альтернативы"). - М., 2001. 60 с.
11. Рудык Э.Н., Керемецкий Я.Н., Булавка Л.А. Рабочий протест в России: опыт и проблемы. - М.: Экономическая демократия, 2000. 124 с.
12. Фильчикова С.Ю. Трудовой коллектив как субъект коллективно-договорных отношений в законодательстве Содружества Независимых Государств. Сибирский юридический вестник. 2013;(2):108-114.
13. Молотников А.Е. Участие трудовых коллективов в корпоративном управлении: российский и иностранный опыт // Предпринимательское право. 2010;(2):3-8.
14. Беляев В.И., Кузнецова О.В. Теория, методология, практика системного решения проблем трудового оппортунизма на предприятиях // Вестник Томского государственного университета: Экономика. 2017;(37):69-84.
15. Беляев В.И., Кузнецова О.В., Пяткова О.Н. Социально-трудовые отношения: современное состояние и направления развития концептуальной модели // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2018;(42):41-60.
16. Соловьёв А.В. Фратернализм как тип социально-трудовых отношений, конкурирующий с партнерством // Социальная политика и социальное партнерство. 2014;(11):52-57.
17. Парсонс Т. О структуре социального действия. - М.: Академический Проект, 2000. 880 с.
18. Глазл Фридрих. Конфликтменеджмент. Настольная книга руководителя и консультанта/ Перевод с немецкого. - Калуга, «Духовное познание», 2002. 516 с.
19. Аргайл М. Основные характеристики ситуаций // Психология социальных ситуаций / Сост. и общая редакция Н.В. Гришиной. - СПб.: Питер, 2001. 403 с.
20. Зайцев А.К. Социальный конфликт. - М.: Academia, 2000. 464 с.
21. Мескон М.Х., Альберт М, Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М.: «Дело», 1993. 702 с.
22. Ракитский Б.В. Становление науки о социальной политике: методология, теория, проблемы российской практики. В двух томах. Том второй. - М.: Институт перспектив и проблем страны, ПРОБЕЛ-2000, 2017. 792 с.
23. Технологии в политике и политическое управление / Под общ. ред. М.Г. Анохина, В.С. Комаровского, Ю.И. Матвиенко. - М.: Изд-во РАГС, 2000. 301 с.

24. Даль Р. Демократия и ее критики / Пер. с англ. Под ред. М.В. Ильина. М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2003. 576 с.
25. Лебедева М.М. Политическое урегулирование конфликтов: Подходы, решения, технологии. – М.: Аспект Пресс, 1997. 272 с.
26. Самсонов Р.А. Трудовой оппортунизм и ответственность в системе институционального менеджмента организации: монография / Р.А. Самсонов. – Барнаул: Изд-во Алтайского гос. ун-та, 2017. 128 с.
27. Козер Л. Функции социального конфликта. Перевод с англ. О.А. Назаровой. – М.: Идея-Пресс, Дом интеллектуальной книги, 2000. 208 с.
28. Соловьёв А.В. Преодоление трудовых конфликтов коллективного характера: Монография: в 2-х ч. Ч. 1. Конфликтный потенциал социально-трудовой сферы. - М.: РАПС, 2008. 217 с.

REFERENCES

1. Rakitskiy B.V. Overdue problems of modernization of the academic discipline "Labor economics". Transformation of social and labor relations: Problems, lessons, vector of development: Materials of the scientific and practical conference held in the RAGS on November 25, 2005: in 2 hours 1. Actual problems of transformation of social and labor relations. Moscow: RAGS Publishing House; 2006. p. 184. (In Russ.).
2. Golovina S.Yu. Foresight as a tool of scientific forecasting of the development of labor legislation. International Scientific and Practical Conference "History and scientific forecasting of the development of labor law and social Security law" (Third Gusov Readings): Materials of the conference. N.L. Lyutova, F.O. Suleymanova (eds.); comp. Lyutov N.L., Suleymanova F.O. M.: RG-Press; 2018. p. 424. (In Russ.).
3. Culture of social and labor relations in modern Russia. A. S. Zapesotsky (sci. ed). St. Petersburg: SPbGUP; 2018. p. 232. (In Russ.).
4. Fofanov V.P. Social activity as a system. Novosibirsk: Nauka; 1981. p. 302. (In Russ.).
5. Solov'ev A.V. Practical commentary on the law "On the procedure for resolving collective labor disputes". M.: Foundation "Legal Culture"; 1997. p. 272. (In Russ.).
6. Solov'ev A.V. Power relations in the system of organizational behavior: Theory and practice: monograph. 2nd ed., M.: Prospect; 2021. p. 336. (In Russ.).
7. Parsons T. The social system. Translated from English. M.: Academic Project; 2018. p. 530.
8. Joas Hans. Creativity of action. Translated from German. St. Petersburg: Aleteya; 2005. p. 320.
9. Tugan-Baranovsky M.I. Fundamentals of political economy. M.: "Russian Political Encyclopedia" (ROSSPEN); 1998. p. 662. (In Russ.).
10. Bulavka L.A. Portrait of the protest movement in post-Soviet Russia. Self-defense of the rights of labor collectives in modern Russia. Issue 5 (Library of the journal "Alternatives"). M.; 2001. p. 60. (In Russ.).
11. Rudyk E.N., Keremetsky Ya.N., Bulavka L.A. Worker protest in Russia: experience and problems. Moscow: Economic Democracy; 2000. p. 124. (In Russ.).
12. Filchikova S.Yu. Labor collective as a subject of collective-contractual relations in the legislation of the Commonwealth of Independent States. Siberian Legal Bulletin. 2013;(2):108-114. (In Russ.).
13. Molotnikov A.E. Participation of labor collectives in corporate governance: Russian and foreign experience. Entrepreneurial Law. 2010;(2):3-8. (In Russ.).
14. Belyaev V.I., Kuznetsova O.V. Theory, methodology, practice of systematic solution of problems of labor opportunism in enterprises. Bulletin of Tomsk State University: Economics. 2017;(37):69-84. (In Russ.).
15. Belyaev V.I., Kuznetsova O.V., Pyatkova O.N. Social and labor relations: the current state and directions of development of the conceptual model. Bulletin of Tomsk State University. Economics. 2018;(42):41-60. (In Russ.).
16. Solov'ev A.V. Fraternalism as a type of social and labor relations competing with partnership. Social policy and social partnership. 2014;(11):52-57. (In Russ.).
17. Parsons T. On the structure of social action. M.: Academic Project; 2000. p. 880. (In Russ.).
18. Karl Friedrich. Conflict management. The handbook of the manager and consultant/ Translated from German. Kaluga, "Spiritual cognition"; 2002. p. 516.
19. Argyle M. Main characteristics of situations. Psychology of social situations. N.V. Grishina (ed.). St. Petersburg: Peter; 2001. p. 403. (In Russ.).
20. Zaitsev A.K. Social conflict. M.: Academia, 2000. p. 464. (In Russ.).
21. Mescon M.H., Albert M, Hedouri F. Fundamentals of management: Trans. from English. M.: "Business"; 1993. p. 702.
22. Rakitskiy B.V. Formation of the science of social policy: methodology, theory, problems of Russian practice. In two volumes. Volume Two. M.: Institute of Prospects and Problems of the Country, GAP-2000; 2017. p. 792. (In Russ.).
23. Technologies in politics and political management. Anokhin, V.S. Komarovskiy, Yu.I. Matvienko (eds.). M.: Publishing House of RAGS; 2000. p. 301. (In Russ.).
24. Dahl R. Democracy and its critics / Translated from English. M.V. Ilyin (ed.). M.: "Russian Political Encyclopedia" (ROSSPEN); 2003. p. 576. (In Russ.).
25. Lebedeva M.M. Political conflict resolution: Approaches, solutions, technologies. M.: Aspect Press; 1997. p. 272. (In Russ.).
26. Samsonov R.A. Labor opportunism and responsibility in the system of institutional management of the organization: monograph/ R.A. Samsonov. Barnaul: Publishing House of the Altai State University; 2017. p. 128 (In Russ.).
27. Kozler L. Functions of social conflict. Translated from the English by O.A. Nazarova. M.: Idea-Press, Intellectual Book House, 2000. p. 208.
28. Solov'ev A.V. Overcoming labor conflicts of a collective nature: Monograph: in 2 hours 1. Conflict potential of the social and labor sphere. M.: RAPESEED; 2008. p. 217. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Анатолий Владимирович Соловьёв – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры труда и социальной политики Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия.

Anatolii V. Solov'ev – Dr. Sci (Econ.), Associate Professor, Professor of the Department of Labor and Social Policy, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia
savhome@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 21.03.2022; после рецензирования 04.04.2022, принята к публикации 05.04.2022.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 21.03.2022; revised on 04.04.2022 and accepted for publication on 05.04.2022.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-20-29

УДК 331.106

JEL J52; J81; J83; J22; J63

ТРУДОВОЙ КОДЕКС: 20 ЛЕТ СПУСТЯ

А.Л. Сафонов

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

Москва, Россия

<https://orcid.org/0000-0003-0262-3968>

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – попытка определить и оценить масштабы и характер основных изменений Трудового кодекса в период с 2000 по 2022 гг., а также степень их влияния на социально-экономические процессы в России. В качестве **методов** научного исследования автор использовал эмпирический и статистический анализ, дедукцию, контент-анализ научных публикаций, метод логического обобщения для формулировки выводов и рекомендаций.

Выделены и охарактеризованы основные этапы трансформации правового регулирования системы оплаты труда работников бюджетной сферы, влияние норм ТК на динамику минимального размера оплаты труда. Проанализированы правовые тенденции в сфере совершенствования трудового договора и регулирования гибких форм занятости. Рассмотрены новации в сфере регулирования труда спортсменов и тренеров, применения практики заемного и дистанционного труда. Затронуты нерешенные вопросы защиты трудовых прав работников. Сделана попытка определить степень влияния цифровизации экономики и пандемии COVID-19 на положения ТК, а также оценить эффективность правового регулирования труда в этих условиях. **В результате** исследования выделены основные направления совершенствования российского трудового законодательства, определены слабые и сильные стороны данного процесса. Сделан **вывод**, что сохраняя в Трудовом кодексе положения, доказавшие свою эффективность в области регулирования трудовых отношений, ТК представляет собой живой, периодически обновляющийся механизм. В исследовании автором предложены вероятные стратегии реформирования трудового законодательства.

Ключевые слова: трудовые отношения; новая система оплаты труда; минимальный размер оплаты труда; трудовой кодекс; теневая занятость; охрана труда; дистанционная занятость.

Для цитирования: Сафонов А.Л. Трудовой кодекс: 20 лет спустя. *Социально-трудовые исследования*. 2022;47(2):20-29.

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-20-29.

ORIGINAL PAPER

LABOR CODE: 20 YEARS LATER

A.L. Safonov

Financial University under the Government of the Russian Federation

Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0003-0262-3968>

ABSTRACT

The **aim** of the paper is to determine and assess the scope and nature of the main changes to the Labor Code in the period from 2000 to 2022, and the degree of their impact on socio-economic processes in Russia. As **methods** of scientific research, the author applies empirical and statistical analysis, deduction, content analysis of scientific publications, and the method of logical generalization to formulate conclusions and recommendations. The main stages of the transformation of the legal regulation of the system of remuneration of public sector employees and the impact of the Labor Code on the dynamics of the minimum wage are identified and characterized. Legal trends in the field of improving the employment contract and regulating flexible forms of employment are analyzed. Innovations in the field of regulation of the work of athletes and coaches, the use of the practice of agency and remote work are considered. The unresolved issues of protecting the labor rights of workers are touched upon. The author attempts to determine the degree of influence of the digitalization of the economy and the COVID-19 pandemic on the provisions of the Labor Code, as well as to assess the effectiveness of the legal regulation of labor in these conditions. As a **result** of the study, the main directions for improving the Russian labor legislation were identified, and the strengths and weaknesses of this process. The paper **concludes** that while maintaining the provisions in the Labor Code that have proven their effectiveness in the field of regulation of labor relations, the Labor Code is a living, regularly updated mechanism. The author suggests possible strategies for reforming labor legislation.

Keywords: labor relations; new wage system; minimum wage; Labor Code; shadow employment; occupational health and safety; remote employment.

For citation: Safonov A.L. Labor Code: 20 years later. *Social and labor research*. 2022;47(2):20-29. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-20-29.

ВВЕДЕНИЕ

2001 г. в истории развития трудовых отношений стал эпохальным – в декабре Госдумой РФ был принят Трудовой Кодекс, который впервые в нашей стране не просто описывал регламент взаимодействия между работником и работодателем, а устанавливал основополагающие принципы государственной политики в области защиты прав трудящихся.

Как известно, «Кодекс законов о труде Российской Федерации»¹ (утв. ВС РСФСР 09.12.1971, ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) был разработан и применялся в условиях социалистического планового хозяйства, где управление многими аспектами взаимоотношений между сторонами социального партнерства осуществлялось централизованно. Например, работодатели (государственные предприятия и организации) не могли самостоятельно устанавливать размеры оплаты труда, возмещения понесенных работником затрат, компенсационных и стимулирующих выплат. Это обусловило его дискретность, значительное ограничение самостоятельности в переговорном процессе работников и работодателей и формально гипертрофированную роль профсоюзных организаций, имевших большое количество полномочий вмешиваться в кадровую политику работодателей и государства. Необходимо напомнить, что многие аспекты трудовых отношений имели отдельное правовое регулирование в отраслевых кодексах – Морском, Воздушном и др., уставах колхозов и т.п.

Переход на рыночные отношения, многообразие форм и методов управления персоналом потребовали совершенно иного подхода к правовому регулированию трудовых и смежных с ними отношений, предлагающего прежде всего необходимость уменьшения роли государства в регламентации отношений между работником и работодателем и перехода к формированию системы гарантий, обеспечивающих эффективную защиту прав и интересов работников и работодателей.

В процессе работы над новым Трудовым кодексом сразу же обозначились полярные мнения. Представители работодателей настаивали на максимальном упрощении закона и предоставлении предпринимателям абсолютной свободы в определении условий найма и увольнений, других параметров взаимоотношений между ними и работниками, смещая тем самым трудовое законодательство в область гражданско-правовых отношений. Дан-

¹ «Кодекс законов о труде Российской Федерации» (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1035/557fad9ff9d245e016400e930eae021ae6c5c6d

ный подход был признан некорректным, поскольку гражданско-правовые отношения строятся из принципа равенства сторон, в то время как в трудовых отношениях акцент делается на защите более слабой стороны – работнике. Другой полюс представляли профсоюзные объединения, предпочитавшие сохранение всех прежних позиций.

При разработке проекта Трудового кодекса была использована новация – содержание и смысл каждой главы и статьи обсуждались в рамках специально созданной социальными партнерами трехсторонней рабочей группы при Комитете по труду и социальным вопросам Государственной Думы².

В целях достижения компромисса было решено интегрировать в новую редакцию ТК все основные положения и структуру КЗоТ РСФСР (с более подробно прописанными основными правами и гарантиями работников в соответствии с Конституцией РФ), положения Федерального закона от 17 июля 1999 г. «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и описать систему социального партнерства на основе положений Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ.

В новом ТК значительно была переработана первая часть, в которой детализированы роль и место ТК в регулировании трудовых и смежных с ним правоотношений, основные принципы правового регулирования, запрещения дискриминации и принудительного труда, дано определение трудовым отношениям.

В связи с многообразием участников трудовых отношений (например, в качестве представителей работодателей могут выступать муниципальные власти, органы исполнительной власти федерации и субъектов) в общие положения была внесена статья, которая установила разграничение полномочий в сфере трудовых отношений.

С переходом к рыночным отношениям и усилением роли предпринимателей в определении условий найма, организации трудовой дисциплины, трудового распорядка, ответственности за безопасность работников потребовалось в специальной статье дать трактовку и определить место локальных актов, а также предписать их подчиненность государственным нормам.

² В 1999 г. Минтрудом России был подготовлен правительственный вариант Трудового кодекса (внесен в Правительство РФ в конце февраля 2000 г.) под руководством заместителя министра труда В.К. Варова. Также разными депутатскими группами было подготовлено четыре проекта (группа – В. Сайкин, А. Исаев, А. Лукьянов, А. Иванов, Л. Яркин, Г. Мирзоев, В. Гребенников, В. Рязанский; группа – О. Шеин и Т. Авалиани; группа – А. Голов; группа – А. Селиванов, М. Баржанова, И. Лисиненко, К. Зайцев, А. Соболев, И. Динес, А. Митрофанов, В. Бондарь), <https://demo.garant.ru/#/document/6143032/paragraph/1225/doclist/255/showentries>

Среди общих положений была отражена позиция солидарности с международными нормами трудового права, что позволяло российскому законодателю и правоприменительной практике ориентироваться на лучшие мировые достижения в защите трудовых прав граждан.

Особое место в первой части ТК заняла ст. 16 об обоснованиях возникновения трудовых отношений. Кроме трудового договора было последовательно признаны и другие основания, возникающие из особенностей механизма найма работника – избрание по конкурсу, назначение или утверждение на должность, направление уполномоченным, по решению суда и т.п.

Принятие нового Трудового кодекса в значительной степени создало предпосылки для повышения эффективности регулирования трудовых отношений и в тоже время позволило и дальше развивать его основные, базовые положения.

Необходимо отметить тот факт, что уже после принятия ТК дискуссии о его дальнейшем развитии не потеряли своей актуальности. Неолиберальная экономическая доктрина постоянно ставила вопрос о так называемой либерализации трудового законодательства. Главный тезис, выдвигаемый сторонниками неолиберализма и отражающий позицию Всемирного банка, настаивающего на необходимости замены института бессрочных трудовых договоров на срочные контракты, заключался в необходимости «упрощения» трудового законодательства, увеличения степени свободы предпринимателей в определении условий найма и увольнений.

В противовес данному утверждению было проведено исследование [1] тенденций в области изменения трудового законодательства стран ОЭСР, в котором указывалось на наличие обратных тенденций (усиление роли бессрочных трудовых договоров), а также на отсутствие отрицательного влияния высокого уровня защиты трудовых прав граждан на развитие экономики стран и, уж тем более, какой-либо зависимости роста ВВП от применения гибких форм занятости.

Напротив, страны, которые активно следовали рекомендациям МБПР и снижали уровень защищенности прав работников, столкнулись в последствии с ростом безработицы: в Грузии до реформы трудового законодательства в 2005 г. уровень безработицы был равен 15,1 %, а после принятия нового ТК вырос до 18,9 % (2009 г.). Аналогичная ситуация в Испании и Японии [2]. Можно согласиться с тезисом М.В. Меркушевой, что гибкие формы занятости рождаются в результате ухудшения экономики, а не наоборот [3].

Следует отметить еще один важный момент: регулирование ограничений применения срочных трудовых контрактов помогает правительствам избегать катастрофически быстрого роста безработицы, что неоднократно доказывалось и российской практикой. В этой связи необходимо сохранять ценность существующих в ТК РФ подходов при определении сроков трудового договора и порядка его расторжения по инициативе работодателя.

Еще одним несостоятельным аргументом в пользу упрощения института трудового права является утверждение, что высокие требования к работодателю увеличивают неформальную занятость. Как показывают международные исследования и российская практика, этот тезис тоже некорректен: даже снижение налоговой нагрузки не заставляет работодателей легализовать факт трудовой деятельности [4].

Что касается норм, направленных на развитие социального партнерства, то при принятии ТК в значительной степени были урезаны права на проведение забастовок. Как отмечает М.А. Геташвили, положение о необходимости принятия решения о забастовке на общем собрании трудового коллектива, где должно присутствовать не менее 50 % работников, делает эту процедуру крайне сложной [5]. В итоге это ослабило роль профсоюзных организаций в отстаивании прав своих членов и практически свело к нулю количество забастовок (табл. 1).

НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА ИНСТИТУТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Из наиболее заметных новаций ТК следует отметить совершенствование регулирования трудовых отношений профессиональных спортсменов. Несмотря на то, что численность этой категории работников относительно небольшая – около 30 тыс., специфика правоотношений, возникающих между спортсменом и его работодателем, их регулирование создали предпосылки для эволюции содержания таких базовых элементов ТК, как положение о трудовом договоре, понятие работодателя и дополнительная материальная ответственность работника при досрочном расторжении трудового договора.

Основная проблема, требующая урегулирования, была связана с тем, что при досрочном расторжении спортсменом трудового договора спортивные клубы несли не только серьезные кадровые, но и материальные потери, связанные с предоставлением спортсменам жилья и затратами на их профессиональную подготовку. В результате в ТК была введена глава 54.1 об особенностях

Таблица 1 / Table 1

Динамика забастовок в России / Dynamics of strikes in Russia

	Число организаций, на которых проходили забастовки / Number of organizations where strikes took place							
	1995	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Российская Федерация	8856	817	5933	2575	8	7	4	1

Источник / Source: составлено автором по данным Росстата. <https://rosstat.gov.ru/> / compiled by the author according to Rosstat. <https://rosstat.gov.ru/>

регулирования труда спортсменов и тренеров. В отношении спортсменов были приняты поправки, устанавливающие возможность временной занятости в других клубах, а также необходимость заключения дополнительного гражданско-правового договора, определяющего порядок компенсаций со стороны работника работодателю материальных потерь при досрочном расторжении трудового договора.

Таким образом, трудовое законодательство зафиксировало возможность появления фактически двух работодателей, определило порядок компенсаций и гарантий, а также материальной ответственности спортсмена на основании трудового и гражданско-правового договоров, действующих одновременно.

Кроме того урегулированы особенности найма тренеров (их численность по данным Минспорта России в 2020 г. достигала почти 120 тыс. человек³): введен порядок срочного трудового договора на период проведения со спортсменами тренировочных мероприятий, осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также во время работы со спортивными сборными командами.

Однако ряд вопросов, связанных с регулированием труда спортсменов, в частности, не достигших 14-летнего возраста, остается открытым. Но поскольку профессиональный спорт все более и более молодеет, эти пробелы в ТК надо срочно закрывать.

РЕФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ

В 2007 г. в России стартовала реформа оплаты труда в бюджетной сфере, что также нашло свое отражение в новеллах ТК. Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ была признана утратившей силу ст. 4 Федерального закона от 4 февраля 1999 г. № 22-ФЗ «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений». Единая тарифная сетка была отменена. В ст. 133 были внесены изменения в части определения МРОТ и источников финансирования данной гарантии. Произошло разделение полномочий: систему оплаты

³ <https://minsport.gov.ru/2020>

Таблица 2 / Table 2

Динамика изменения МРОТ в России / Dynamics of the minimum wage changes in Russia

Год / Year	Размер МРОТ (руб.) / Minimum wage (rubles)	Темпы годового прироста размера МРОТ / Annual growth rate of the minimum wage
2022	13 890	1,09
2021	12 792	1,05
2020	12 130	1,08
2019	11 280	1,01
2018	11 163	1,18
2018	9 489	1,22
2017	7 800	1,04
2016	7 500	1,21
2016	6 204	1,04
2015	5 965	1,07
2014	5 554	1,07
2013	5 205	1,13
2011	4 611	1,06
2009	4 330	1,88
2007	2 300	2,09
2006	1 100	1,38
2005	800	1,11
2004	720	1,20
2003	600	

Источник / Source: составлена автором на основе данных российского законодательства / compiled by the author according to the Russian legislation.

труда для федерального уровня устанавливало правительство, для учреждений регионального уровня – субъекты РФ, для муниципального – муниципальные власти. Получило новую трактовку само определение МРОТ. Если раньше в него не включались компенсационные и стимулирующие выплаты, то в новой редакции они вошли в состав МРОТ. Это был определенный компромисс между Минфином и Минздравсоцразвития (табл. 2).

При переходе на НСОТ предполагалось осуществить единовременное увеличение фонда оплаты труда на 30 % и был принят план доведения МРОТ до прожиточного минимума в ближайшие 5 лет. Таким образом в тот момент считалось, что изменение трактовки МРОТ не сможет сказаться на уровне защищенности работников, получающих минимальную заработную плату.

Однако уже в 2008 г. МРОТ увеличился по сравнению с 1100 до 2300 руб., а к 2011 г. составил 4611 руб.

При этом резко увеличилась разница между минимальным размером оплаты труда и прожиточным минимумом трудоспособного гражданина. Если до изменения нормативного содержания МРОТ это соотношение составляло 30 %, то уже к 2012 г. – 79 % (табл. 3).

При этом следует отметить, что в период с начала действия ТК в соответствии со ст. 133 минимальный размер оплаты труда не должен был быть ниже прожиточного минимума. Эта правовая коллизия устранялась ежегодно путем указания на приостановку действия данной статьи законом о феде-

Таблица 3 / Table 3

Динамика соотношения МРОТ и прожиточного минимума гражданина в трудоспособном возрасте / Dynamics of the ratio of the minimum wage and the subsistence level of a citizen of working age

Год /	Размер прожиточного минимума трудоспособного гражданина / The size of the subsistence level of a citizen of working age	Размер МРОТ / Minimum wage size	Соотношение МРОТ с прожиточным минимумом / The ratio of the minimum wage to the subsistence level
2003	2304	600	0,26
2004	2602	720	0,28
2005	3255	800	0,25
2006	3695	1 100	0,30
2007	4159	2 300	0,55
2008	4971	2 300	0,46
2009	5572	4 330	0,78
2010	6138	4 611	0,75
2011	6878	5 205	0,76
2012	7049	5 554	0,79
2013	7871	5 965	0,76
2014	8683	6 204	0,71
2015	10455	7 500	0,72
2016	10598	7 800	0,74
2017	10899	9 489	0,87
2018	11125	11 163	1,00
2019	11809	11 280	0,96
2020	12235	12 130	0,99

Источник / Source: составлено автором по данным Росстата. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/urov_41kv.doc / compiled by the author according to Rosstat. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/urov_41kv.doc

ральном бюджете. Только в результате поправок в Конституцию 2018 г. проблема соответствия МРОТ и прожиточного минимума была решена окончательно.

Интересен еще один факт трансформации содержания определения МРОТ. Устранение в определении МРОТ положений, что в него не включаются все надбавки и компенсации привело к возникновению в период с 2012 по 2018 гг. определенной группы работников, чья зарплата оказалась существенно ниже прожиточного минимума. Распространенной практикой стало включение в МРОТ всех компенсационных выплат.

По этому поводу возникали обращения в суды различных инстанций отдельных работников и профсоюзных объединений, суды принимали различные решения и в пользу работников, и в пользу работодателей.

В конечном итоге судебными актами Верховного суда (определения от 19.09.2016 № 51-КГ16-10, от 08.08.2016 № 72-КГ16-4) было разъяснено, что МРОТ должен включать в себя не только оклады, но и компенсационные надбавки за особые условия труда, а также стимулирующие выплаты.

В конечном итоге правовую неопределенность пришлось разрешать Конституционному суду, определившему в Постановлении от 11.04.2019 № 17-П, что «взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей

первой–четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни»⁴.

Но судьба трансформации МРОТ на этом не закончилась. В 2021 г. был принят Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 06.12.2021) «О минимальном размере оплаты труда»,⁵ в соответствии с которым МРОТ больше не привязан к прожиточному минимуму. С 01.01.2022 МРОТ установлен в размере 13 890 руб. в месяц.

Еще одной важной новацией в Трудовом кодексе является новелла о праве Правительства РФ в целях обеспечения основного принципа ТК – равная оплата за равный труд – устанавливать для всех без исключения бюджетных учреждений базовые размеры оплаты труда по основным профессионально-квалификационным группам. Однако таким правом правительство не воспользовалось, что привело к высокому уровню дифференциации оплаты труда работников в области здравоохранения и образования по одноименным должностям.

К вопросу о перераспределении полномочий в области установления единых принципов построения системы заработной платы в бюджетных секторах пришлось вернуться после поручения Президента РФ. Федеральный закон от 09.11.2020 № 362-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» закрепил за Правительством РФ право на утверждение общих требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. С этого момента в арсенале появилась возможность определять размеры и дифференциацию окладов (должностных окладов), а также ставок заработной платы. Правительству были делегированы полномочия и по порядку применения единых перечней выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В определенном смысле можно говорить о возврате к более жесткому и централизованному правовому регулированию построения системы опла-

⁴ Постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П "По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова" (garant.ru).

⁵ Документы – Правительство России (government.ru).

ты труда, что оправдано правоприменительной практикой, выявившей существенные расхождения в оценке труда работников из разных регионов, занятых в бюджетной отрасли и занимающих аналогичные должности.

Постановлением Правительства РФ от 1 июня 2021 г. № 847 «О реализации пилотного проекта в целях утверждения требований к системам оплаты труда медицинских работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения»⁶ было принято решение о проведении эксперимента, предполагающего реализацию правил установления должностных окладов работников медучреждений, подведомственных органам исполнительной власти субъектов РФ, по группам должностей. Кроме того, правительство получает право устанавливать единый перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС В БОРЬБЕ С ПАНДЕМИЕЙ

Живой характер ТК подтверждают изменения, которые вошли в жизнь в 2021 г. Локдаун побудил легализовать уже сложившуюся практику работы вне офиса. В отдельных видах деятельности эта форма работы была известна давно. Например, страховые агенты, агенты по продажам работали вне места расположения работодателя, посещая офис по мере необходимости. Но пандемия разъединила работодателей и работников, поэтому пришлось в экстренном порядке вносить изменения в ТК, чтобы урегулировать особый характер организации труда. 08.12.20 г. был принят Федеральный закон № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы». Было урегулировано понятие дистанционной работы. Ранее определение удаленной работы применялось для выполнявших трудовую функцию и находящихся при этом в другом регионе, где не было филиалов работодателя. В новой редакции удаленная и дистанционная работа были объединены в ст. 312.1. Получил трактовку термин «дистанционный» работник – сотрудник, который взаимодействует с работодателем при выполнении трудовых обязанностей при помощи информационно-телекоммуникационных сетей (Интернета), сетей общего пользования (телефон, мессенджеры и т.п.). Упростился порядок заключения трудовых договоров. Теперь можно обмениваться текстами и подписать их при помощи квалифицированной электронной подписи. Были также защищены права

⁶ <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400774477>

работников, работающих дистанционно на полную оплату труда (ст. 312.6 ТК) и гарантировано возмещение расходов, которые несет работник, используя собственную технику или затрачивая интернет-трафик или трафик мобильных телефонов (312.4 ТК РФ). Были также четко определены основания увольнения «дистанционного» работника: отсутствие без уважительной причины взаимодействия с работодателем более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя; в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Особенности регулирования трудовых отношений, которые были установлены в связи с распространением коронавирусной инфекции имели не только правовые последствия. Новый порядок организации работы в удаленном формате способствовал увеличению «виртуальной» территориальной мобильности рабочей силы, поскольку облегчились условия заключения трудовых договоров в дистанционном формате и электронного обмена документами между работниками и работодателями.

Однако остается еще ряд вопросов, требующих дополнительного рассмотрения. Как отмечает И.А. Костян⁷, в результате неурегулированных правоотношений, связанных с выполнением работодателями обязанностей по обеспечению корректной работы корпоративных информационных систем, возникла практика, когда время, потраченное работником на установление связи через интернет с рабочими сервисами, не засчитывалось как рабочее, а из-за технических сбоев у работодателей появлялись формальные основания для вынесения работникам административных взысканий.

По оценкам экспертов «удаленка» вызывает в последнее время большое количество нареканий, как со стороны работников, так и со стороны работодателей, главным образом, из-за недостатков в администрировании бизнес-процессов и организации труда, включая обучение новым формам работы.

⁷ Костян И.А. Пандемия и Российский опыт применения трудового законодательства; Применение законодательства в сфере труда и социального обеспечения: международный и национальный аспекты: сборник статей по материалам II Международной научно-практической конференции (Саратов, 7 июля 2020 г.) / [отв. ред. И.В. Шестерякова]; ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия». Саратов: Изд-во ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», 2020. – 220 с. ISBN 978-5-7924-1606-2

Так по результатам опросов⁸, проведенных компанией Соларс, снижение эффективности сотрудников отмечала почти каждая пятая из опрошенных организаций, при этом такое же количество указывало на ухудшение финансовых результатов. Около 46% руководителей озабочены неэффективной работой сотрудников в удаленном формате. При этом 56% менеджмента признают, что основной причиной снижения эффективности работы являются именно организационные процессы, недостатки которых в 70% случаях связаны с отсутствием специализированных компьютерных систем контроля качества.

Данное исследование также выявило факты сверхнагрузок, которым подвергаются работники – дистанционщики. Около 40% менеджеров признали, что в связи с дистанционным форматом работы увеличивается доля сотрудников, увольняющихся именно по причине выгорания⁹.

С этим явлением пытаются бороться. 25% компаний вводят ограничения на сверхурочную работу и работу в выходные дни, 25% – дополнительные компенсационные стимулы, 20% пытаются удерживать персонал от увольнений из-за возросшей напряженности с помощью дополнительных программ профессионального и карьерного развития. Также в рамках опроса выяснилось, что компании практически не пытались отрегулировать нагрузку работников, а более 10% работодателей вообще не заботились о том, чтобы снизить напряженность труда.

Проблема обеспечения трудовых прав дистанционных работников в ближайшее время останется достаточно актуальной. Еще в 2017 г. в своем исследовании МОТ обращал внимание на то, что работающие в дистанционном формате имеют более продолжительную рабочую неделю. Например, в Бельгии обычные работники до пандемии работали в среднем 42,6 ч. в неделю, а дистанционные в среднем – 44,5 ч. в неделю (на 1,9 ч. больше). Такая тенденция характерна для других стран Европы и Японии [6].

К сожалению, сегодня в трудовом законодательстве¹⁰ нет эффективных норм, ограничивающих переработку не только дистанционных

⁸ Исследование «Как изменилась эффективность персонала на удаленке». Август – сентябрь 2021, Источник: [Как-izmenilas-effektivnost-personala-na-udalenske.pdf](https://www.solaris.ru/ru/press-releases/2021/08/2021-08-20-izmenilas-effektivnost-personala-na-udalenske.pdf)

⁹ Исследование «Как изменилась эффективность персонала на удаленке». Август – сентябрь 2021.

¹⁰ Трудовое право: национальное и международное измерение: монография. Том 1: Общие проблемы современного трудового права / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. Москва: Норма, 2022. 608 с. DOI 10.12737/1842502. ISBN 978-5-00156-211-5. Текст: электронный. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1842502> (дата обращения: 18.04.2022).

Таблица 4 / Table 4

Динамика соотношения оплаты труда работников, работающих на основе трудовых договоров и гражданско-правовых договоров / Dynamics of the ratio of remuneration of employees working on the basis of employment contracts and civil law contracts

В целом по Российской Федерации / Across the Russian Federation	2017	2018	2019	2020
Размер денежного вознаграждения лиц, работающих на условиях договора гражданско-правового характера с организацией	35 182	36 403	38 083	39 858
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу	39 167	43 724	47 867	51 344
Соотношение размеров денежного вознаграждения по гражданско-правовым договорам с номинальной начисленной заработной платой	0,90	0,83	0,80	0,78

Источник / Source: составлено автором по данным Росстата / compiled by the author according to Rosstat. <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/tab1-zpl.xlsx>, https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/tab9_zpl.xlsx

работников, но и занятых в обычном режиме. Не в полной мере регулируются и особенности смешанных форм занятости, связанных с дистанционной работой и работой по месту работодателя¹¹.

ТЕНЕВАЯ ЗАНЯТОСТЬ

К 2013–2014 гг. в России сложилась распространенная практика найма персонала через организации – посредники в целях экономии расходов на оплату труда и социальные отчисления. По данным Росстата размеры зарплат работающих по гражданско-правовым договорам (одна из форм неформальной занятости, используемой работодателями в целях уклонения от обязательств, возникающих на основе положений ТК в части оплаты труда, выплаты компенсаций при увольнении и возможности выплаты части заработка в конверте) отличались от средних размеров номинальной заработной платы работающих по трудовым договорам (табл. 4).

Постепенно увеличивающийся разрыв свидетельствует о недостаточно эффективном регулировании Трудовым кодексом вопросов предотвращения неформальной занятости и требует в качестве первого шага внесение изменения в ст. 16 ТК, которое установило бы возможность признания возникновения трудовых отношений и, соответственно, последующей за этим ответственности работодателя при фактическом допуске к работе без оформления трудового договора.

¹¹ Драчук М.А. Проблема обеспечения трудовой дисциплины в России в период пандемии. Применение законодательства в сфере труда и социального обеспечения: международный и национальный аспекты: сборник статей по материалам II Международной научно-практической конференции (Саратов, 7 июля 2020 г.) / [отв. ред. И.В. Шестерякова]; ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия». Саратов: Изд-во ФГБОУ ВО «Саратовская государственная», с. 55.

Таблица 5 / Table 5

Занятые в неформальном секторе в возрасте 15 лет и старше по типу занятости / Employed in the informal sector aged 15 years and older by type of employment

	Всего / Total	В том числе занятые: / Including busy:				Занятые в неформальном секторе в % к общей численности занятых / Employed in the informal sector as % of the total number of employed
		только в неформальном секторе / only in the informal sector	в неформальном и формальном секторах / in the informal and formal sectors	из них / of these		
				с основной работой в неформальном секторе / with the main job in the informal sector	с дополнительной работой в неформальном секторе / with additional job in the informal sector	
Всего						
2019 январь	13601	12928	673	6	666	19,1
2020 январь	14381	13517	865	22	843	20,2
Мужчины						
2019 январь	7525	7126	399	5	393	20,6
2020 январь	7968	7498	471	14	457	21,7
Женщины						
2019 январь	6076	5802	274	1	273	17,5
2020 январь	6413	6019	394	8	386	18,5
В среднем за период						

Источник / Source: составлено автором по данным Росстата. <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/oOqckdXs/ORS-2020-all.rar> / compiled by the author according to Rosstat. <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/oOqckdXs/ORS-2020-all.rar>

Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹² дано определение заемного труда и введен его запрет. Отрегулирована практика предоставления временного персонала: содержание и сроки заключения срочного трудового договора, ответственность за выплату заработной платы и охрану труда. Безусловным достижением можно считать введение субсидиарной ответственности как направляющей, так и принимающей стороны по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы по договору (ст. 341.5 ТК РФ).

Введение новой нормы по регулированию предоставления персонала было ответом на практику невыплаты заработной платы, несоблюдение норм охраны труда временному персоналу, а также попыток экономии фонда оплаты труда работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, посредством формального изменения работодателя.

Однако это не смогло кардинально изменить ситуацию: если на февраль 2005 г. по данным выборочного обследования рабочей силы в неформальном секторе было занято 11,5 млн человек¹³, то к январю 2020 г. эта цифра увеличилась до 14,3 млн человек (табл. 5).

Причинами отрицательного отношения в России к заемному труду (аутстафingu), как правильно отмечают Багиров и Турсукова¹⁴, являются не-

стабильность занятости и заработка, частичная выплата его в конвертах, возможность увольнения без соблюдения формальных процедур предупреждения и выплаты выходных пособий, а также другой негатив, снижающий уровень правовой защиты работников, создающий предпосылки для уклонения работодателей от справедливой оплаты труда и страховых взносов в социальные фонды.

Однако часть норм ТК, регулирующих вопросы предоставления персонала, носят скорее декларативный характер. Так, по мнению С.В. Кириченко, А.В. Шумиловой [7], отсутствует реальный механизм, обеспечивающий возможность частному агентству занятости предлагать условия оплаты труда направленным по договору о предоставлении персонала, на уровне зарплат работников принимающей стороны, поскольку законодательство не обязывает работодателя принимающей компании информировать о существующем положении об оплате труда. Таким образом необходимо продумать дополнительные меры правового регулирования заемного труда.

В НОГУ С ПРОГРЕССОМ: ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ

Не обошел Трудовой Кодекс и тему цифровизации. Например, дискуссии о необходимости отмены трудовой книжки начались еще в 2010 г.

Первые подходы к внедрению электронного документооборота относятся к 2013 г., когда Федеральным законом от 05.04.2013 г. № 60ФЗ в ТК была инкорпорирована глава 49.1, содержащая положения об особенностях регулирования трудовых отношений дистанционных работников. В частно-

¹² Статья 5 / КонсультантПлюс (consultant.ru)

¹³ https://gks.ru/bgd/regl/B06_30/Doc.gif

¹⁴ Эффективность использования гибких форм занятости на региональном рынке труда: теория и методика оценки: монография / А.П. Багирова, И.И. Турсукова. Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 78 с. ISBN 978-5-696-04616-7, с. 29

сти ст. 312.2 введена практика заключения трудового договора посредством обмена электронными документами, включая направление документов, которые определены ст. 65 ТК РФ. На основании электронного обмена документами работник получал правила внутреннего распорядка, локальные акты, регулирующие оплату труда, и иные аспекты организации работы предприятия (должностные инструкции, рабочие задания и т.п.).

В 2019 г. был продолжен переход к современной системе записей о приеме и увольнении. В поправках к ТК Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ (ст. 66.1) зафиксирован новый порядок формирования записей о приеме и увольнении работников, предусмотрена возможность отказа работника от ведения бумажной трудовой книжки. Федеральным законом от 22.11.2021 № 377-ФЗ введена ст. 22.1 «Электронный документооборот в сфере трудовых отношений», в которой даны определения терминов и установлен порядок работы с документами в Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», а также корпоративных системах. По сути работодателям предлагается государственная функция кадрового учета (что может быть интересно для малых предприятий), а также возможность экономии на канцелярских расходах.

ОХРАНА ТРУДА: ОТ ИМПЕРАТИВА К УЧЕТУ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ

Регулирование правоотношений в сфере охраны труда стало еще одним важным направлением развития ТК. Признавая неизменными основные гарантии работника на безопасный труд трудовое законодательство последовательно «склонялось» в сторону передачи государству от работодателя все большего уровня ответственности в организации безопасных условий труда. Это было вызвано целым рядом обстоятельств. Во-первых, государство уже не могло осуществлять прямую организацию процесса производства. В условиях рыночных отношений именно работодатель отвечает за формирование производственной среды, а значит он и создает риски для здоровья работника. Во-вторых, многообразие профессиональных рисков и разное их сочетание в организации в большинстве случаев не позволяет использовать типовые нормы и рекомендации по защите работника. Главный тренд в трудовом законодательстве обозначился в Федеральном законе от 18.07.2011 № 242-ФЗ (ред. от 28.06.2021) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Рос-

сийской Федерации по вопросам осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»¹⁵ в части конкретизации задач инспекции по труду. Был установлен новый порядок аттестации рабочих мест, направленный на выявление профессиональных рисков на рабочих местах и организацию профилактической работы, а также принят Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» существенно «отредактировал» 10-й раздел ТК РФ, посвященного охране труда. Более четко определено понятие управление профессиональными рисками, главным принципом построения охраны труда объявлена профилактика несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

В соответствии с новыми нормами ТК работодатель должен с 1 марта 2022 г. начать переход на риск-ориентированную систему, обязывающую его самостоятельно выявлять потенциальные риски, своевременно информировать о них работников и вовлекать их в поиск новых, выстраивать систему охраны труда с учетом всех выявленных рисков на каждом конкретном рабочем месте. Работодатели теперь должны учитывать микро-травмы и расследовать причины их появления, что также способствует более качественной системе построения охраны труда.

В ТК введена новая ст. 209.1 «Основные принципы обеспечения безопасности труда» (предупреждение, профилактика опасностей и минимизация повреждения здоровья работников). Добавлен в перечень основных понятий новый термин – «опасность».

Введен запрет на работу в опасных условиях труда (ст. 214.1). Теперь работодатель обязан приостановить работу (с сохранением заработной платы), если по результатам спецоценки условиям труда на рабочем месте определен 4-й класс опасности, до периода, когда класс оценки условий труда окажется ниже порогового значения.

ТК изменил (ст. 221) подход работодателей к предоставлению средств индивидуальной защиты работникам. Теперь работник должен быть обеспечен СИЗ, соответствующими конкретным рискам, выявленным на его рабочем месте.

Работодателей с учетом развития цифровых технологий наделили правом использовать в

¹⁵ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_116983/696b7e140fb7b0ea70d02644d41aa7a80308916c/#dst101079

организации охраны труда электронный документооборот, оборудование для дистанционной видео-, аудио- или иной фиксации действий работников, предоставлять государственным органам, осуществляющих контроль за соблюдением трудового законодательства, дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ и к базам электронных документов в области охраны труда.

ВЫВОДЫ

Подводя итог эволюции Трудового кодекса РФ можно сделать вывод, что в своем содержании он в целом объективно отражает взгляд работников,

работодателей и государства на подходы в области регулирования трудовых отношений. Поэтому в нем можно увидеть разнонаправленные тенденции: от ослабления императивов, до, наоборот, их усиления. Безусловно, ТК еще ни один раз предстоит пережить обновление, что и делает его живым и востребованным. Следует также отметить, что очень важно сохранять в российском трудовом законодательстве положения, доказавшие свою эффективность: институт трудового договора, порядок сокращения рабочей силы по инициативе работодателей, нормы по защите прав социально-уязвимых категорий населения и охране труда.

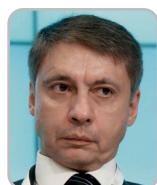
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Zoe Adams Louise Bishop Simon Deakin Colin Fenwick Sara Martinsson Garzelli Giudy Rusconi, The Economic Significance of Laws Relating to Employment Protection and Different Forms of Employment: Analysis of a Panel of 117 Countries, 1990-2013, Working Paper N° 406/2018 May 2018, с.8
2. Лютов Н.Л. Влияние нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие. Уровень жизни регионов России, 2020; 16(1):45-46.
3. Меркушева М.В. Гибкие формы занятости: особенности применения в современных условиях // Экономика труда. 2020; 7(5):419-438. doi: 10.18334/et.7.5.110071.
4. Никипелова Д.В. Влияние реформ в сфере налогообложения труда на динамику неформальной занятости в России. Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. 2020;17(2(110)). DOI: <http://dx.doi.org/10.21686/2413-2829-2020-2-103-114>, с.111.
5. Геташвили М.А. Динамика забастовочного движения в современном российском обществе / Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2016; (3). с.160.
6. Jon Messenger, Oscar Vargas Llave, Lutz Gschwind, Simon Boehmer, Greet Vermeylen and Mathijn Wilkens. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, с.21.
7. В. Кириченко, А.В. Шумилина. Актуальные вопросы правового регулирования заемного труда в Российской Федерации, Юрист-Правовед. 2016;1(74) 86 УДК 349.2 ББК 67.405, С.89.

REFERENCES

1. Zoe Adams Louise Bishop Simon Deakin Colin Fenwick Sara Martinsson Garzelli Giudy Rusconi, The Economic Significance of Laws Relating to Employment Protection and Different Forms of Employment: Analysis of a Panel of 117 Countries, 1990-2013, Working Paper N° 406/2018 May 2018, p.8
2. Lyutov N.L. The impact of atypical forms of employment for socio-economic development. Living Standards and Quality of Life. 2020;16(1):45-46. (In Russ.).
3. Merkusheva M.V. Flexible forms of employment: Features of application in modern conditions. Labor Economics. 2020;7(5):419-438. doi: 10.18334/et.7.5.110071.
4. Nikipelova D.V. The impact of labor taxation reforms on the dynamics of informal employment in Russia. Bulletin of Plekhanov Russian University of Economics 2020;17(2(110)):111. DOI: <http://dx.doi.org/10.21686/2413-2829-2020-2-103-114>.
5. Getashvili M.A. Dynamics of the strike movement in modern Russian society. Bulletin of PNRPU. Socio-Economic Sciences. 2016;(3):160. (In Russ.).
6. Jon Messenger, Oscar Vargas Llave, Lutz Gschwind, Simon Boehmer, Greet Vermeylen and Mathijn Wilkens. Eurofound and the International Labour Office. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office. Geneva; 2017. p.21.
7. V.Kirichenko, A.V. Shumilina, Topical issues of legal regulation of borrowed labor in the Russian Federation. Lawyer-Jurist. 2016;1(74);86. UDC 349.2 BVK 67.405, p.89.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Александр Львович Сафонов – доктор экономических наук, профессор, ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия

Aleksandr L. Safonov – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

ALSafonov@fa.ru

Статья поступила в редакцию 04.04.2022; после рецензирования 13.04.2022, принята к публикации 20.04.2022.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 04.04.2022; revised on 13.04.2022 and accepted for publication on 20.04.2022. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-30-41

УДК 331.105.6

JEL J50

ПРАКТИКА ЗАКЛЮЧЕНИЯ ОТРАСЛЕВЫХ СОГЛАШЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА: УСТОЙЧИВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИЗМЕНЕНИЙ

О.И. Меньшикова

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0003-4473-1449>

АННОТАЦИЯ

Предметом исследования выступает современное видение перспектив развития и совершенствования многоуровневой системы социального партнерства Российской Федерации. **Целью** работы является обоснование особой роли в системе социального партнерства отраслевых соглашений, заключаемых на федеральном, региональном, территориальном уровнях, и их тесной институциональной и организационной связи с коллективными договорами, заключаемыми на предприятиях соответствующих отраслей экономики. Актуальность исследования обусловлена возрастающей значимостью социального партнерства, как наиболее гибкого механизма регулирования социально-трудовых отношений в условиях экономической турбулентности.

Научная новизна состоит в обобщении практики заключения отраслевых соглашений, дающей представление не только о состоянии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в отраслевом разрезе, но и позволяющей выявить локальные особенности, а также отдельные проблемы функционирования системы социального партнерства. **Методами** исследования выступают: анализ, синтез, индукция, дедукция, системный подход. **Результаты:** выявлен неиспользованный потенциал отраслевых соглашений, охарактеризованы объективные и субъективные факторы, ограничивающие возможности эффективного развития социального партнерства, показана их динамика и степень влияния на полноту и содержательность заключаемых договоров и соглашений. Материалы исследования могут быть **использованы** федеральными и региональными органами исполнительной власти, общероссийскими, региональными и отраслевыми объединениями работодателей, общероссийскими, региональными и отраслевыми профессиональными союзами в переговорном процессе при заключении соглашений социального партнерства и формировании государственной и корпоративной социальной политики.

Ключевые слова: труд; трудовые отношения; работодатели; работники; социальное партнерство; коллективно-договорное регулирование; соглашение; договор; обязательство; социальные гарантии.

Для цитирования: Меньшикова О.И. Практика заключения отраслевых соглашений социального партнерства: устойчивые тенденции и перспективы изменений. *Социально-трудовые исследования*. 2022;47(2):30-41. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-30-41.

ORIGINAL PAPER

PRACTICE OF CONCLUDING INDUSTRY AGREEMENTS OF SOCIAL PARTNERSHIP: SUSTAINABLE TRENDS AND PROSPECTS FOR CHANGE

O.I. Menshikova

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-4473-1449>

ABSTRACT

The subject of the study is the modern vision of the prospects for the development and improvement of the multilevel system of social partnership in the Russian Federation. The **purpose** of the article is to substantiate the special role in the system of the social partnership of sectoral agreements concluded at the federal, regional, and territorial levels, and their close institutional and organizational connection with collective agreements concluded at enterprises of the relevant sectors of the economy. The relevance of the study is due to the increasing importance of social partnership as the most flexible mechanism for regulating social and labor relations in conditions of economic turbulence. **The scientific novelty** consists in generalizing the practice of concluding sectoral agreements, which gives an idea not only about the state of collective-contractual regulation of social and labor relations in the sectoral context, but also allows identifying local features, as well as individual problems of the functioning of the social partnership system as a whole. The research **methods** are analysis, synthesis, induction, deduction, and a systematic approach. **Results:** the untapped potential of sectoral agreements is revealed, objective and subjective factors limiting the possibilities of effective development of social partnership are characterized, and their dynamics and the degree of influence on the completeness and content of concluded contracts and agreements are shown. The materials contained in the study can be **used** by federal and regional executive authorities, all-Russian, regional and branch associations of employers, and all-Russian, regional and branch trade unions in the negotiation process when concluding social partnership agreements and forming state and corporate social policy.

Keywords: labor; labor relations; employers; employees; social partnership; collective and contractual regulation' agreement; contract; obligation; social guarantees.

For citation: Men'shikova O.I. Practice of concluding industry agreements of social partnership: sustainable trends and prospects for change. *Social and labor research*. 2022;47(2):30-41. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-30-41.

© Меньшикова О.И., 2022

ВВЕДЕНИЕ

Социально-трудовая сфера как в зеркале отражает любые социально-экономические изменения, происходящие в тот или иной период времени в общественной, экономической и политической жизни общества. В современных условиях динамично изменяющихся внешних и внутренних факторов развития, вызывающих различного рода трансформации, существенно возрастает роль адаптационных механизмов, направленных на минимизацию возникающих рисков.

Труд, как таковой, и трудовые отношения требуют в настоящее время определенного переосмысления, как в теоретическом аспекте, так и в практической плоскости, поскольку происходящие трансформационные технологические и экономические изменения коснулись трудовой деятельности очень плотно.

Динамичные изменения, происходящие в социально-трудовой сфере, характеризуются весьма противоречивыми тенденциями. С одной стороны, спад экономики в результате пандемии, связанной с распространением коронавирусной инфекции, создает неблагоприятный тренд к сокращению рабочих мест, прежде всего, в малом и среднем бизнесе, вызывая серьезные социальные последствия. С другой – стремительное развитие информационных технологий существенно расширяет возможности трудоустройства, в том числе за счет различных нестандартных форм занятости, создающих в свою очередь дополнительные риски, связанные с усилением неустойчивости занятости населения, вынужденного использовать любую возможность, чтобы избежать безработицы. Новые вызовы связаны с беспрецедентным санкционным давлением на российскую экономику, требующим ее переориентации на импортозамещение, особенно в высокотехнологичных отраслях. При этом адаптация работников к новым условиям с повышенными требованиями к качеству рабочей силы происходит медленнее, чем рост потребности экономики в более квалифицированном персонале, обладающем способностью к инновационной деятельности.

Так, ученые из Нидерландов подчеркивают, что в условиях неопределенности и социально-экономической нестабильности, сложившейся во всех странах, необходим углубленный анализ индивидуальных траекторий рынка труда [1]. Однако, учитывая сложность подобных исследований, ожидать скорейшего результата, пожалуй, не стоит. Мировому научному сообществу еще предстоит в полной мере оценить социальные и экономические последствия глобальных вызовов, порожденных пандемией и

другими процессами, происходящими в мировой экономике.

В ближайшее время необходимо сконцентрировать внимание на имеющихся ресурсах, способных смягчить и сделать более плавным переход к новой реальности. Одним из таких ресурсов является система социального партнерства, возможности которой используются в России далеко не полностью.

«Социальное партнерство является одним из тех институциональных механизмов, который способствует формированию и развитию цивилизованных социально-трудовых отношений, является их неотъемлемой, наиболее гибкой частью... Предметная область и институциональные механизмы социального партнерства наиболее полно соответствуют предметной области и механизмам трансформирующейся модели социально-трудовых отношений» [2].

В сравнении с регулированием социально-трудовых отношений (далее СТО) на законодательном уровне коллективно-договорное регулирование имеет существенное преимущество за счет оперативности и скорости принятия решений в виде обязательств, которые принимают на себя социальные партнеры на основе взаимных договоренностей, фиксируемых в коллективных договорах и соглашениях социального партнерства. Дополнения и изменения в действующие локальные нормативные акты можно вносить, не дожидаясь очередной договорной кампании, что позволяет более оперативно адаптироваться к изменяющимся условиям.

В Докладе Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда Международного бюро труда, опубликованном в 2019 г., подчеркивается: «Расширяя и локализуя процесс принятия решений, коллективное представительство повышает качество и легитимность решений и усиливает приверженность их выполнению. В свою очередь, это повышает адаптируемость, гибкость и устойчивость компаний, рынков труда и экономики. Коллективное представительство и социальный диалог обеспечивают институциональные возможности, необходимые для преодоления переходных этапов в будущей сфере труда»¹.

В этой связи чрезвычайно важно оценить состояние системы социального партнерства с точки зрения эффективности ее функционирования в современных условиях и направлений дальнейшего развития. Отраслевой уровень занимает особое положение в системе социального партнерства, т.к. предполагает представительство отраслевых орга-

¹ Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Международное бюро труда. Женева: МБТ; 2019. 89 с.

низаций работников и работодателей в территориальном, региональном, федеральном масштабах. То есть имеет собственную разветвленную структуру.

При этом отраслевые соглашения самым тесным образом институционально связаны с соглашениями локального уровня – коллективными договорами, заключаемыми на предприятиях соответствующих отраслей экономики. Таким образом, обобщение практики заключения отраслевых (межотраслевых) соглашений даст представление не только о состоянии коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в отраслевом разрезе, но и выявит локальные особенности, а также покажет отдельные проблемы функционирования системы в целом.

МЕСТО ОТРАСЛЕВЫХ СОГЛАШЕНИЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Основной целью и результатом функционирования системы социального партнерства является коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений, осуществляемое в соответствии с российским законодательством на основе заключения коллективных договоров и соглашений разного уровня. Таким образом, отраслевые, как и иные соглашения соцпартнерства, а также колдоговоры предприятий и организаций представляют собой локальные нормативные акты, имеющие силу закона для участников (подписантов) этих документов со всеми вытекающими последствиями.

Таблица 1 / Table 1

Количество соглашений и коллективных договоров, действующих в системе социального партнерства Российской Федерации (по состоянию на 1 января 2021 г.) / Number of agreements and collective agreements in force in the social partnership system of the Russian Federation (as of January 1, 2021)

Виды соглашений / Types of agreements	Количество / Number
Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ / General Agreement between All-Russian Unions of Trade Unions, All-Russian employers' associations and the Government of the Russian Federation	1
Федерально-окружные соглашения	5
Региональные соглашения	80
Территориальные соглашения	1620
Отраслевые соглашения	
- федерального уровня	57
- регионального уровня	1012
- территориального уровня	3221
Коллективные договоры в организациях	122685
Соглашения по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений	1322

Источник / Source: составлено автором на основе отчетных данных Федерации независимых профсоюзов / compiled by the author on the basis of the reporting data of the Federation of Independent Trade Unions.

Данные табл. 1 свидетельствуют о том, что отраслевые соглашения, занимающие в системе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в силу своей разветвленной структуры особое место, являются преобладающими и занимают почти 60% их общего количества.

Представленная на рис. 1 схема показывает, каким образом отраслевые (межотраслевые) соглашения охватывают прямо или косвенно различные уровни коллективно-договорного регулирования СТО, включая локальный уровень организаций.

Показанная взаимосвязь наглядно демонстрирует одновременно преемственность договоров и соглашений различных уровней социального партнерства, заключающуюся в том, что договоры и соглашения, заключаемые не более низком уровне, не могут содержать обязательств, ухудшающих положения, зафиксированные в соглашениях более высокого уровня. Наиболее отчетливо данная преемственность проявляется именно в отраслевых соглашениях, связанных между собой отраслевой спецификой, обуславливающей более тесное информационное и производственное взаимодействие разно-уровневых субъектов социального партнерства внутри каждой отдельно взятой отрасли.

Учитывая данную преемственность, вполне логично считать отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне, своеобразным стандартом, определяющим основные параметры тех обязательств, которые, так или иначе, ложатся в основу отраслевых соглашений регионального и территориального уровней, а также коллективных договоров, заключаемых на предприятиях соответствующих сфер экономической деятельности.

ФОРМА И СОДЕРЖАНИЕ ОТРАСЛЕВЫХ СОГЛАШЕНИЙ

По состоянию на 11 марта 2022 г. прошли уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости 57 действующих отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства.

Согласно ТК РФ по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними. Отраслевые соглашения, как показывает практика, преимущественно, двухсторонние. В соглашениях федерального уровня со стороны работников выступает их законный представитель – общероссийский профессиональный союз соответствующей отрасли. Сторона работодателей выступает в лице общероссийских объединений

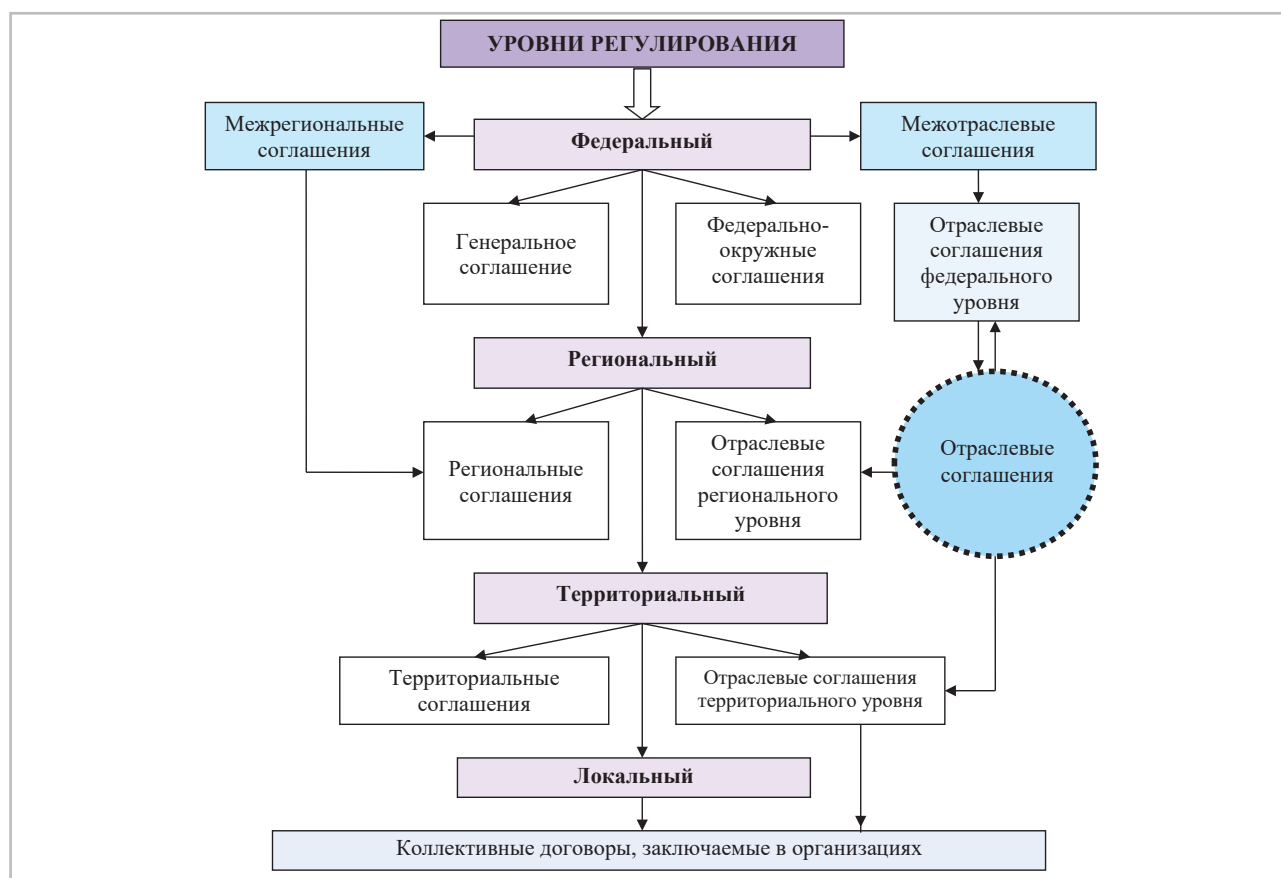


Рис. 1 / Fig. 1. Взаимосвязь договоров и соглашений социального партнерства в системе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений / Interrelation of contracts and agreements of social partnership in the system of collective and contractual regulation of social and labor relations

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

работодателей – союзов, ассоциаций и т.п. Соответственно, по форме отраслевые соглашения практически идентичны.

Содержание соглашений должно соответствовать основополагающим принципам социального партнерства, закрепленным в трудовом законодательстве РФ и состоящим, прежде всего, в свободе выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, и добровольности принятия сторонами на себя обязательств. Структура и содержание отраслевых соглашений определяются по взаимной договоренности между представителями сторон, самостоятельными в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Вместе с тем, в ст. 46 ТК РФ (в редакции от 25.02.2022) предусмотрен примерный перечень вопросов, рекомендуемых для отражения в соглашении: оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, должностных окладов, установление соотношения размеров заработной платы и ее условно-постоянной части, а также определение составных частей зарплаты, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы); гарантии, компенсации

и льготы работникам, занятость и условия высвобождения работников; условия и охрана труда; режим труда и отдыха; дополнительное пенсионное страхование; подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства; развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией.

В структуре соглашений большинства отраслей рекомендуемые вопросы отражаются, как правило, в виде соответствующих разделов соглашений, т. е. законодательная норма в принципе выполняется. Однако, исследуя содержание похожих разделов различных отраслевых соглашений, важно выделить как общие закономерности, так и специфические особенности представления отдельных проблемных вопросов в виде конкретных обязательств социальных партнеров.

ОСОБЕННОСТИ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ ПРАКТИКИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ОТРАСЛЕВЫХ СОГЛАШЕНИЙ

Содержание раздела «Общие положения» отраслевого соглашения является типичным и самым формальным по отношению к другим разделам. В нем обычно говорится о цели соглашения и его ос-

новых принципах, а также часто указывается, что содержание отраслевого соглашения по многим параметрам является основой для переговорного процесса при подготовке проектов и заключении коллективных договоров в организациях.

В разделе «Рабочее время и время отдыха», также типичным для многих отраслевых соглашений, отражаются: допустимая продолжительность рабочей смены при суммированном учете рабочего времени; категории работников, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени; условия предоставления и продолжительность дополнительных отпусков. Оговаривается, что коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определяется порядок взаимодействия работника и работодателя в случае возникновения простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от обоих.

Минимальный размер тарифной ставки (оклада) рабочих и служащих, порядок расчета заработной платы с учетом надбавок и доплат, а также порядок индексации заработной платы работников организаций отрасли обычно оговариваются в разделе «Оплата труда», который также обычно содержит информацию о порядке тарификации работ и присвоения квалификации рабочим, о методе расчета доплат работникам, занятым на тяжелых и вредных работах, а также работающим в выходные и праздничные дни. В отдельных соглашениях декларируется, что работодатели при участии первичных профсоюзных организаций вправе пересматривать системы оплаты труда, включая положения об оплате труда и материальном стимулировании работников, реализовывать программы по повышению производительности труда и ликвидации неэффективных рабочих мест и т.п.

Раздел «Занятость» включает, как правило, обязательства, связанные с модернизацией рабочих мест, развитием и сохранением кадрового потенциала, предотвращением массовых увольнений, необоснованных ликвидаций и перепрофилирования организаций, созданием и развитием системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей, проведением необходимых мероприятий по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников. Во многих соглашениях присутствуют положения, связанные с необходимостью повышения качества рабочей силы, профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их вторым профессиям.

Обязательства по предоставлению социальных гарантий, как связанных, так и не связанных с условиями труда содержатся в разделе «Социальные гарантии. Льготы и компенсации». Так, например, в отдельных отраслевых соглашениях присутствуют всевозможные рекомендации по обеспечению содержания санаториев-профилакториев, детских дошкольных учреждений, оздоровительных лагерей, баз отдыха. Оговаривается выдача бесплатного лечебно-профилактического питания для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, организация различных видов социальной помощи участникам войны, семьям погибших на производстве, инвалидам, пенсионерам, семьям, имеющим детей, ветеранам труда. Для повышения уровня социальной защищенности работников в коллективных договорах организаций рекомендуется предусматривать оказание разовой материальной помощи работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий; полную или частичную оплату путевок на санаторно-курортное лечение и в дома отдыха, а также проезда работников к месту работы и обратно; сохранение за работниками, вышедшими на пенсию, возможности пользоваться социальными услугами (медицинское обслуживание и др.).

Ряд отраслевых соглашений может содержать раздел, посвященный социальным гарантиям работающим женщинам, где отражаются меры социальной поддержки женщин и семей с детьми, в частности: обеспечение возможности проведения необходимого медицинского обследования, лечения, получения медицинских консультаций; компенсация беременным женщинам стоимости приобретенных лекарств и витаминных препаратов; единовременная выплата при рождении (усыновлении) ребенка и т.п.

В разделе «Обеспечение условий и охрана труда» фиксируется, прежде всего, необходимость разработки и своевременной реализации мероприятий по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников. Подчеркивается строгая обязательность проведения для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, инструктажа по охране труда, организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Следует отметить, что в подавляющем числе обязательств социальных партнеров по вопросам охраны труда в той или иной степени отражены требования ТК РФ. Так, работодатели принимают меры по медико-санитарному обслуживанию и оздоровлению

работников за счет собственных средств, а также средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обеспечивают приобретение и выдачу спецодежды и обуви и других СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, обеспечивают обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по медицинским рекомендациям в соответствии с действующим законодательством и т.п.

При разработке отраслевых соглашений особое внимание уделяется работе с молодыми специалистами, вовлечению их в производственный процесс. В ряде соглашений вопросы, связанные с обеспечением молодежной занятости, выделены в отдельный раздел, в котором отражены обязательства по разработке и реализации программ, направленных на привлечение и закрепление в организациях отрасли квалифицированных молодых специалистов. Работодатели обеспечивают преимущественное право приема на работу в организацию граждан, уволенных с военной службы или альтернативной гражданской службы, которые до этого работали в данной организации.

Работодателям совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций рекомендуется создавать молодежные советы и содействовать их работе, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности организации, проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников, создавать условия для стимулирования их инновационной деятельности, реализации их научно-технического и творческого потенциала, проводить для них профильные научно-прикладные конференции по актуальным проблемам производства, развитию новых технологий и внедрению инноваций, организовывать наставничество.

НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОТРАСЛЕВЫХ СОГЛАШЕНИЙ

Однако, как показывает практика, содержание многих соглашений все еще не в полной мере соответствует имеющимся у сторон возможностям для

усиления социальной защищенности работников и реального повышения качества трудовой жизни. Стороны неохотно принимают на себя дополнительные обязательства, включая в соглашения лишь минимальные нормы и требования, предусмотренные трудовым законодательством. Соглашения часто содержат отсылочные нормы на локальный уровень социального партнерства – к коллективным договорам и формулировку «при наличии финансовых возможностей у работодателя» [3].

Во многих соглашениях отсутствует четко сформулированный механизм контроля полноты и качества исполнения обязательств и ответственность сторон. Общей нормы, регулирующей контроль исполнения договоров и соглашений, содержащейся в ст. 51 ТК РФ, часто бывает недостаточно, чтобы выявить конкретные обстоятельства ненадлежащего исполнения или невыполнения отдельных обязательств для принятия обоснованного решения об ответственности.

Рассмотрим содержание пяти заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений по наиболее важным индикаторам раздела «Оплата труда», дополняющим нормы ТК РФ и имеющим первостепенное значение для обеспечения социальных гарантий работников в области оплаты труда со стороны работодателей и создания благоприятного микроклимата на предприятиях отрасли.

В выборку включены соглашения, сторонами которых являются общероссийские объединения профсоюзов и работодателей крупных производственных комплексов, охватывающих значительные сегменты российской экономики (табл. 2).

Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2021–2023 гг. (подписано сторонами 14 сентября 2021 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 8 октября 2021 г., регистрационный № 15/21-23);

Отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2020–2023 гг. (подписано сторонами 1 декабря 2020 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 31 декабря 2020 г., регистрационный № 17/20-23).

Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2021–2024 гг. (подписано сторонами 7 апреля 2021 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 29 апреля 2021 г., регистрационный № 7/21-24);

Отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2020–2022 гг. (подписано 30 декабря 2019 г., за-

регистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 28 февраля 2020 г., регистрационный № 5/20-22)

Соглашение о внесении изменений в Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2020-2022 гг. (подписано 16 декабря 2021 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 27 декабря 2021 г., регистрационный № 19/20-22).

Анализ содержания раздела «Оплата труда» в исследуемых отраслевых соглашениях показывает неоднозначность в наполняемости данного раздела конкретными обязательствами и различную степень их конкретизации.

Самым малосодержательным в этом отношении можно считать Федеральное отраслевое соглашение по морскому транспорту на 2021–2024 гг., в котором отражены только две значимые позиции (минимальные гарантии оплаты труда и индексация заработной платы), сформулированные слишком общо, фактически повторяющие нормы Трудового Кодекса. Несмотря на то, что в соответствии со спецификой морского транспорта в соглашении дано дополнительное пояснение к обеспечению гарантий оплаты труда, это не обязывает работодателя гарантированно исполнить принимаемое обязательство. Так, стороны, признавая рекомендательный характер Конвенции о труде в морском судоходстве, уделяют надлежащее внимание тому, чтобы уровень оплаты труда на российском судне или месячная заработная плата квалифицированного моряка с учетом текущего финансово-экономического положения организации была не ниже суммы, периодически устанавливаемой Паритетной морской комиссией или иным органом, уполномоченным Административным советом Международного бюро труда при условии, что данная сумма будет не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Содержащаяся в данном пункте оговорка «с учетом текущего финансово-экономического положения организации», а также рекомендательный характер упомянутой Конвенции МОТ создают прецедент необязательности ее исполнения.

В разделе «Оплата труда» других анализируемых отраслевых соглашений наблюдается одна общая закономерность – предельная осторожность принятия обязательств, количественные параметры которых от соглашения к соглашению меняются незначительно. Следовательно, с высокой вероятностью можно говорить о существующей солидарности работодателей различных сфер экономической деятельности

при формировании предложений в процессе переговоров по заработной плате и в ходе заключения соответствующих отраслевых соглашений.

Так, например, в области минимальных гарантий оплаты труда обозначены два критерия. Во-первых, констатируется, что размер тарифных ставок, окладов не должен быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в соответствующем субъекте РФ (АПК), либо как в строительстве, где минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда устанавливается на уровне не ниже 1,2 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, официально установленного в соответствующем субъекте РФ. Во-вторых, гарантируется, что минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени должен составлять не менее 1,8 (на предприятиях горно-металлургического комплекса) и не менее 1,45 (в машиностроении) прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ. Для работников неосновных видов деятельности – не ниже 1,45 и 1,2, соответственно.

При этом в отраслевом соглашении по машиностроительному комплексу месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта РФ и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с ТК РФ или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном ТК РФ, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте РФ при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). То есть в данном случае минимальная заработная плата «привязана» не к прожиточному минимуму, а к региональной минимальной заработной плате. Подобная «привязка» содержится также в отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу, но здесь речь идет о минимальной заработной плате квалифицированного работника, которая не должна быть менее 1,8 минимальной заработной платы, установленной в соответствующем субъекте РФ. Однако, соотношение 1,8 не является строго обязательным, так как стороны всего лишь стремятся к этому.

В отношении средней заработной платы стороны обязуются довести ее до четырех-пятикратного превышения над прожиточным минимумом трудо-

Таблица 2 / Table 2

Сравнительные данные о наиболее значимых обязательствах по вопросам оплаты труда, содержащихся в отраслевых соглашениях социального партнерства / Comparative data on the most significant wage obligations of industry social partnership agreements

	Агропромышленный комплекс / Agroindustry	Строительство / Construction	Морской транспорт / Sea transport	Машиностроительный комплекс / Machine-building	Горно-металлургический комплекс / Mining and metas
1. Минимальные гарантии оплаты труда	Размер тарифных ставок, окладов не должен быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в соответствующем субъекте РФ Стороны стремятся к тому, чтобы минимальная месячная заработная плата квалифицированного работника, составляла не ниже 1,8 размера минимальной заработной платы, установленного в соответствующем субъекте РФ	Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда не ниже 1,2 величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, официально установленного в соответствующем субъекте РФ, а также с учетом коэффициента инфляции в соответствующем субъекте РФ и сложившихся межотраслевых соотношений	Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда	Достижение к декабрю 2022 года минимального размера среднемесячной заработной платы не менее: для основного персонала – 1,45 величины прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте РФ; для остальных категорий персонала – 1,2 Коллективными договорами Организаций могут быть установлены более высокие показатели.	Минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке месячного баланса рабочего времени в 2022 году будет повышен не менее чем до 1,8 прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ. Для работников неосновных видов деятельности не ниже 1,45
2. Размер средней заработной платы	Доведение номинальной заработной платы в сельском хозяйстве до уровня не менее 90% от средней заработной платы в соответствующем субъекте РФ за счет роста эффективности и объемов производства	Рекомендуется фиксировать среднюю заработную плату работников организации на уровне не ниже пятикратной величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ.	не отражено	Достижение к концу 2022 года средней заработной платы работников организаций до уровня не менее 4,5 прожиточных минимумов трудоспособного населения в субъекте РФ	Стороны будут стремиться довести в каждой организации соотношение средней заработной платы с прожиточным минимумом трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ не ниже четырех, где это еще не достигнуто
3. Соотношение средней заработной платы работников и руководителей организаций	не отражено	Темпы роста заработной платы и социальных выплат руководителей, специалистов и служащих не должны превышать темпы роста заработной платы и социальных выплат рабочих	не отражено	не отражено	не отражено
4. Доля условно-постоянной части заработной платы	не менее 70%	Доля тарифа в общем заработке работника должна составлять не менее 65% без учета надбавок и доплат при условии выполнения норм труда	не отражено	Величина тарифной ставки или должностного оклада в структуре оплаты труда не менее 60%	Работодатель стремится довести долю условно-постоянной части заработной платы до размера не менее 70%
5. Индексация заработной платы	Ежегодная индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.	Ежегодная индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (по данным Росстата) в организациях всех форм собственности.	Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги	Индексация учетом роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте РФ, включая дифференцированные подходы по категориям персонала и профессиям (должностям).	Сохранение уровня реального содержания заработной платы предпочтительно за счет увеличения условно-постоянной части зарплаты в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствующем субъекте РФ

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

способного работника, а номинальную заработную плату в сельском хозяйстве довести до уровня не менее 90% от средней заработной платы в соответствующем субъекте РФ.

Существенное дополнение к вопросу о средней заработной плате содержится в отраслевом соглашении по строительству и промышленности строительных материалов. Уровень оплаты труда при расчете договорных цен на строительство объектов за счет бюджетных средств должен быть не ниже средней фактической оплаты труда в регионе работников, занятых в строительстве при других источниках его финансирования. Также рекомендуется закреплять долю оплаты труда в себестоимости строительной продукции (работ, услуг) в размере не ниже 20–22%. В целях устранения крайней дифференциации заработной платы работников в коллективных

договорах рекомендуется устанавливать разрыв между 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых работников предприятия, не превышающий 4–5 раз.

Следует подчеркнуть, что такой важный индикатор, как соотношение средней заработной платы работников и руководителей организаций, нашел отражение только в одном из рассматриваемых отраслевых соглашений – в строительном комплексе – и только косвенно. Выполнение принятого обязательства о том, что темпы роста заработной платы и социальных выплат руководителей, специалистов и служащих не должны превышать темпы роста заработной платы и социальных выплат рабочих, будет означать в лучшем случае только сохранение разрыва в оплате труда между этими группами. Однако и это не факт, поскольку соотношение средней за-

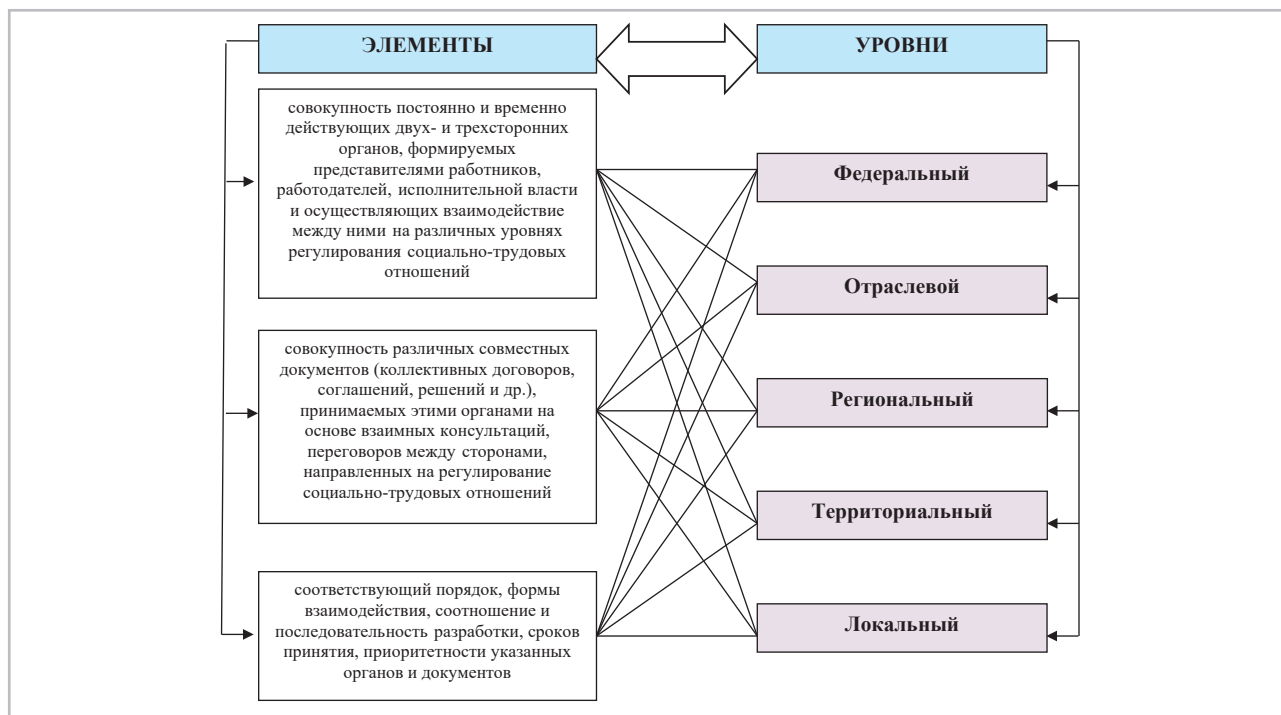


Рис. 2 / Fig. 2. Взаимосвязь элементов и уровней в российской модели социального партнерства / Interrelation of elements and levels in the Russian model of social partnership

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

работной платы работников и административно-управленческого персонала зависит не столько от темпов роста, сколько от уровней оплаты труда, сложившихся в одной и другой группах, а также от их изначального соотношения, т. е. глубины дифференциации. Достаточно условно можно считать относящимся к соотношению средней заработной платы между руководителями и работниками, также обязательство, содержащееся в отраслевом соглашении по машиностроению, а именно: соблюдение соотношения в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% с самой высокой заработной платой не более чем 1:7.

Доля условно-постоянной части заработной платы, установлена во всех соглашениях практически на одном уровне от 60% в машиностроении до 70% в АПК и горно-металлургическом комплексе.

Относительно индексации заработной платы социальные партнеры всех рассматриваемых сфер экономической деятельности также оказались едины, ограничившись воспроизведением нормы ТК о необходимости ее проведения в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги. Некоторые особенности общей формулировки можно отметить в двух случаях. Так, в соглашении по машиностроению обозначен дифференцированный подход к индексации заработной платы различных категорий персонала по профессиям и должностям, но не расшифровывается каким образом он должен осуществляться. В соглашении по горно-металлур-

гическому комплексу уточняется, что индексация, направленная на сохранение уровня реального содержания заработной платы, должна осуществляться предпочтительно за счет увеличения условно-постоянной части зарплаты. Общей для всех соглашений является установка, что порядок индексации должен быть установлен коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Социальные партнеры всех рассматриваемых сфер деятельности также единообразно отразили в соглашениях характер действий организаций при невозможности выполнить в полном объеме принятые обязательства по оплате труда. В случаях, когда у организации отсутствуют финансовые возможности для выполнения условий соглашения, связанных с оплатой труда работников, работодателю совместно с профсоюзной организацией рекомендуется разработать поэтапный план реализации соглашения, который следует закрепить в коллективном договоре. Несколько иначе трактуется данная ситуация в соглашении по горно-металлургическому комплексу. В исключительных случаях, когда экономическое состояние организации не позволяет работодателю обеспечить рост заработной платы в текущем году, работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обязаны обратиться в течение первого полугодия в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным пред-

ложением о временном приостановлении действия отдельных пунктов раздела «Оплата труда» в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и принимают соответствующее решение.

Проведенное исследование не только проанализированных, но и других отраслевых соглашений различных сфер деятельности в динамике показывает некоторые устойчивые тенденции, характерные для сложившейся практики их заключения. Главный вывод, который можно сделать в этой связи, состоит в том, что в последние годы все более отчетливо проявляется тенденция к большей конкретизации содержания соглашений по вопросам повышения гарантий оплаты труда, хотя это и встречает определенное сопротивление со стороны работодателей. Однако тенденция к усилению позиций стороны работников в лице профессиональных союзов, обоснованному повышением социальной активности персонала предприятий, во многих случаях становится преобладающей, что способствует тому, что в соглашениях социального партнерства становится меньше декларативных и больше социально-значимых действенных обязательств, подпадающих контролю исполнения.

Таким образом, несмотря на имеющиеся недостатки, сложившаяся на федеральном уровне практика заключения отраслевых соглашений, в общем и целом выполняет свою стабилизирующую роль в социально-трудовой сфере и способствует развитию и совершенствованию коллективно-договорных отношений. Наиболее полное использование имеющихся возможностей социальных партнеров при заключении и исполнении отраслевых соглашений различных уровней позволит укрепить и повысить эффективность функционирования системы в целом.

ВЫВОДЫ

Эффективность развития системы социального партнерства можно трактовать по-разному. В широком смысле критерием успешного функционирования системы социального партнерства является эффективная деятельность экономических субъектов при наименьших затратах с точки зрения не только экономической, но и социальной целесообразности, когда договоренности социальных партнеров (без ущемления интересов друг друга) направлены на достижение компаниями, где они трудятся, положительного бизнес-результата. Однако, как известно, достижение баланса интересов, а тем более их сближения, весьма проблематично.

«Противоречивость, а часто и конфликтность интересов субъектов социального партнерства, масштабность и значимость последствий социализации экономики определяют необходимость внутреннего и внешнего контроля, который может принимать различные формы: мониторинга, оценки бюджетной эффективности, оценки удовлетворенности потребителей, оценки удовлетворенности персонала, оценки удовлетворенности деловых партнеров, оценки рыночной стоимости компании, результативности природоохранной деятельности или экологической экспертизы, оценки общественного мнения» [4].

Подобная комплексная система контроля могла бы существенно продвинуть механизм выявления и своевременного реагирования на имеющиеся недостатки, связанные с недоиспользованием возможностей социальных партнеров принимать более обоснованные обязательства. Однако, как справедливо отмечают специалисты: «измерение эффективности социального партнерства и социальной активности необходимо осуществлять не единообразно или периодически, а на систематической основе, при этом следует разработать систему, в которой оптимально будут сочетаться разнообразные методы, как для сбора необходимой информации, так и ее обработки, систематизации и анализа» [5]. Разработка и внедрение желаемой, актуальной и перспективной системы потребует значительных интеллектуальных ресурсов и длительного времени для ее апробации на экспериментальных площадках в рамках реализации пилотных проектов.

Если представлять проблему эффективности системы социального партнерства применительно к социально-трудовой сфере, т. е. как эффективность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, необходимо рассматривать эту систему сквозь призму всех ее элементов в многоуровневом измерении (рис. 2).

Система взаимосвязей, как показано на рис. 2, представляет собой многомерный комплекс взаимозависимых элементов коллективно-договорных отношений, развивающихся на разных уровнях управления и обеспечивающих при соблюдении принципов социального партнерства и законодательных требований предпосылки синхронного развития социально-трудовой сферы.

Однако, на практике отдельные элементы этой системы взаимосвязей могут вступать в противоречие друг с другом. Заложенный в основу представленной на рис. 2 системы взаимосвязей последовательный порядок означает, что соглашения, подписанные на более высоком уровне, должны

служить ориентиром, определять своеобразную нижнюю границу обязательств, принимаемых на стадии заключения договоров и соглашений более низкого уровня функционирования системы. В соответствии с существующей иерархической зависимостью принятие Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации должно предшествовать соглашениям регионального, территориального и отраслевого уровня, конкретизирующим условия оплаты труда и занятости, социальные гарантии и т.п., подлежащие дальнейшей детализации в коллективных договорах предприятий и организаций.

Тем не менее, в реальной жизни подписание и вступление в силу договоров и соглашений не всегда происходит именно так. Очередность подписания соглашений регламентируется трудовым законодательством лишь косвенно. В Трудовом кодексе РФ сроки заключения соглашений соотносятся со сроками внесения проектов соответствующих бюджетов в Государственную Думу, представительные органы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления. По общему правилу заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения. Иных требований относительно сроков заключения соглашений в трудовом законодательстве нет, что приводит к несоблюдению очередности заключения соглашений различных уровней и, как следствие, – несоблюдению принципа соотношения детализации их содержания. Таким образом, для повышения эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений необходимо более четко упорядочить сроки заключения соглашений и договоров в целях обеспечения их преемственности не только в теории, но и на практике.

Одним из перспективных направлений развития и совершенствования системы социального партнерства в России является повышение культуры договорных отношений. Большую роль в формировании культуры в договорном процессе должны играть профсоюзы. Они призваны помогать работникам с выгодой продавать свою рабочую силу, защитить их интересы. Однако в силу разных причин профсоюзы зачастую не выполняют возложенные на них функции. По оценкам социологов, лишь 8% работающих считают, что профсоюзы «что-то делают» [6].

Нельзя исключать также необходимость и возможность государства более эффективно выступать не только в качестве законодателя, но и полноправной стороны социального партнерства. Оно обладает значительным аппаратом органов исполнительной власти, имеет возможность получать обширную информацию о социально-экономическом развитии регионов, территорий, отраслей экономики, аккумулирует значительные материальные и финансовые ресурсы. Однако, отдельные государственные структуры участвуют в системе социального партнерства лишь формально.

Таким образом, при определении перспектив развития системы социального партнерства важно учитывать, что ограничивающими возможности социального партнерства факторами, являются как объективные, т. е. сложности финансового обеспечения принятых обязательств, так и субъективные, выражающиеся в нежелании работодателей идти на компромисс в достижении баланса интересов с работниками, а также слабость профсоюзных организаций, призванных представлять и защищать интересы работников. Кроме того, имеет место откровенный диктат работодателя в процессе заключения коллективных договоров и соглашений, сокрытие достоверной информации о финансовом состоянии отрасли или предприятия.

Многие годы в отраслях реального сектора экономики у большинства наемных работников сохраняется неустойчивый размер заработной платы. С учетом легкой заменимости работников работодатель может значительно снизить ее размер до уровня, не ограниченного требованиями ТК в части законодательно установленного минимального размера труда. Научное сообщество не перестает констатировать, что «заниженная оплата труда способствует сокращению стимулов к высокопроизводительному и качественному труду» [7].

31 марта 2021 г. при подписании Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021–2023 гг. Президент Российской Федерации В.В. Путин подчеркнул, что уважение к человеку труда, социальное партнерство, экономическая солидарность – это те важнейшие принципы, которые теперь заложены в обновленной Конституции РФ. «Нужно, чтобы эти положения Конституции работали на уровне каждого района, региона, отрасли, города, в конкретных трудовых коллективах и предприятиях. Для этого Правительство РФ, профсоюзы, работодатели должны действовать максимально слаженно, как настоящие партнеры» [8].

В современных условиях экономической турбулентности, сопровождающейся трансформацией социально-трудовых и иных отношений, вполне закономерно общее усиление роли социального партнерства, как одного из важнейших механизмов, способных ослабить возникающие экономические и социальные риски и способствовать успешному проведению антикризисной социально-экономической политики. Следовательно, есть все основания полагать, что в ближайшей перспективе весьма вероятен феномен

самопроизвольного обновления системы социального партнерства, направленного на повышение содержательности и результативности взаимодействия субъектов социального партнерства в процессе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на всех уровнях управления. Проведенное исследование доказывает, что это вполне реально благодаря имеющимся резервам и неиспользованным потенциальным возможностям системы в целом и ее субъектов.

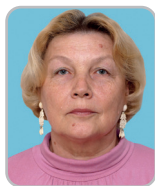
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Christian Zimpelmann, Hans-Martin von Gaudecker, Radost Holler, Lena Janys, Bettina Siflinger. Hours and income dynamics during the Covid-19 pandemic: The case of the Netherlands. *Labour Economics*. 2021;(73). <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102055>. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537121000907?via%3Dihub> (дата обращения: 30.01.2022).
2. Фаузер В.В., Назарова И.Г., Фаузер Вл.В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт / Монография. Серия «Библиотека менеджера». Вып. 15. Под общ. ред. д.э.н., проф. В.В. Фаузера. Сыктывкар-Ухта: УхТГТУ; 2010. 102 с.
3. Меньшикова О.И. Социальное партнерство и качество трудовой жизни в России: взаимовлияние, взаимообусловленность, развитие. Монография. / О.И.Меньшикова. М.: Издательский дом МАГИСТР-ПРЕСС; 2021. 184 с.
4. Чегринцева Н.С. Организация мониторинга результативности социального партнерства и эффективности социальной ответственности бизнеса в России. *Экономика и эффективность организации производства*. 2009;(11):208-213. [Электронный ресурс]. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_23769204_59365365.pdf (дата обращения 30.01.2022).
5. Тяглов С.Г., Сетракова Е.В. Оценка эффективности социального партнерства. *Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ)*. 2017;(4):113-119.
6. Антипов А.Г., Антипов К.А. Социальное партнерство в современной России: состояние и проблемы. *Вестник Пермского университета*. 2010;(1):57-63.
7. Ермакова М.Л. Современные тенденции развития трудовых отношений в России. *Вестник Омского университета. Серия «Экономика»*. 2021;(т.19/2):38-47.
8. Путин: власти, работодатели и профсоюзы должны работать как партнеры. *Вести.RU. Экономика*. 2021;(21 марта). [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vesti.ru/finance/article/2544375> (дата обращения: 30.01.2022)

REFERENCES

1. Christian Zimpelmann, Hans-Martin von Gaudecker, Radost Holler, Lena Janys, Bettina Siflinger. Hours and income dynamics during the Covid-19 pandemic: The case of the Netherlands. *Labour Economics*. 2021;(73). URL: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102055>. [electronic resource]. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537121000907?via%3Dihub> (accessed on 30.01.2022).
2. Fauser V.V., Nazarova I.G., Fauser V.V. Social and labor relations: content, management mechanism, foreign experience. *Monograph. The Manager's Library series. Issue 15. General ed. V.V. Fauser. Syktyvkar- Ukhta: Ugtu; 2010. p 102.*
3. Men'shikova O.I. Social partnership and the quality of working life in Russia: Mutual influence, interdependence, development. M.: Publishing house MAGISTER-PRESS; 2021.p. 184. (In Russ.).
4. Chegrintseva N. S. Organization of monitoring the effectiveness of social partnership and the effectiveness of social responsibility of business in Russia. *Economics and efficiency of production organization*. 2009;(11):208-213. [Electronic resource]. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_23769204_59365365.pdf (accessed on 30.01.2022).
5. Tyaglov S.G., Setrakova E.V. Evaluation of the effectiveness of social partnership. *Bulletin of the Rostov State University of Economics (RINH)*. 2017;(4):113-119. (In Russ.).
6. Antipov A.G., Antipov K.A. Social partnership in modern Russia: status and problems. *Bulletin of Perm University*. 2010;(1):57-63. (In Russ.).
7. Ermakova M.L. Modern trends in the development of labor relations in Russia. *Bulletin of Omsk University. The series "Economics"*. 2021;19/2:38-47. (In Russ.).
8. Putin: The authorities, employers and trade unions should work as partners. *Vesti. RU. Economy*. 2021; (March 21). [electronic resource]. URL: <https://www.vesti.ru/finance/article/2544375> (accessed on 30.01.2022)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Ольга Ивановна Меньшикова – доктор экономических наук, профессор, научный консультант Центра подготовки научных кадров Всероссийского научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты РФ, Москва, Россия

Olga I. Men'shikova – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Scientific Consultant of the Center for the Training of Scientific Personnel of the All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

om-g@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 25.04.2022; после рецензирования 04.05.2022, принята к публикации 05.05.2022.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 25.04.2022; revised on 04.05.2022 and accepted for publication on 05.05.2022.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-42-55

УДК 331.5.024.5

JEL J11, J21, J82, N30, O15

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ: ДЕФИЦИТ, СДВИГИ В СТРУКТУРЕ, ПАРАДОКСЫ СТАРЕНИЯ

О.А. Колесникова^{a, b 1}, Е.В. Маслова^{a, c 2}, И.В. Окоелых^{b 3}^a Воронежский государственный университет, Воронеж, Россия^b Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Россия^c Воронежский институт экономики и социального управления, Воронеж, Россия¹ <https://orcid.org/0000-0002-0044-1530>; ² <https://orcid.org/0000-0003-0774-9252>;³ <https://orcid.org/0000-0002-9739-0505>

АННОТАЦИЯ

Предметом исследования выступают состояние и тенденции изменения структуры и численности трудовых ресурсов современной России. **Цель** работы – проанализировать основные тренды развития трудовых ресурсов на основе оценки их воспроизводства и с учетом общемировых тенденций. **Актуальность** исследования обусловлена повышением значимости изучения структуры и динамики численности трудовых ресурсов и назревшей необходимостью изменения методических подходов к организации статистических наблюдений в данной сфере. **Научная новизна** состоит в доказанной эклектичности сложившейся системы учета, приводящей в ряде случаев к искажению результатов обследований рабочей силы; аргументация базируется на обобщении различных источников статистической информации, составивших эмпирическую базу исследования. Предложенная авторами системная классификация различных категорий населения, как основы трудовых ресурсов, может стать базой для актуализации методики проведения таких обследований. **Методами** исследования выступают: анализ, синтез, индукция, дедукция, систематизация, моделирование. В ходе исследования авторы получили следующие **результаты**: обозначены перспективные стратегические направления регулирования трудовых ресурсов для поддержания позитивных трансформаций рынка труда. Проведенное исследование позволило выявить противоречие между необходимостью расширения трудовых ресурсов страны за счет сохраняющих трудоспособность лиц старших возрастов и отсутствием условий для использования их труда. Показана необходимость учета влияния на трудовые ресурсы такого значимого и пока мало учитываемого фактора, как пандемия коронавируса. Обоснованы наиболее актуальные в условиях современной России проблемы формирования и использования трудовых ресурсов. Аргументировано, что произошло снижение значимости показателя трудовых ресурсов в анализе и прогнозировании развития экономики, затруднено отслеживание его структуры и динамики, выявление источников роста. Сокращение численности и ухудшение качественной структуры трудовых ресурсов происходит на фоне роста экономически неактивной части населения. Возрастает несоответствие профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов новым потребностям рынка труда. Происходит усиление угроз недоиспользования имеющейся рабочей силы при постоянном дефиците кадров. Проведенное исследование показало, что одной из самых актуальных проблем российского рынка труда стало старение трудовых ресурсов. Определены доминантные направления перспективных исследований трудовых ресурсов. Авторы приходят к **выводу** о необходимости внесения изменений в методику и инструментарий статистических обследований рабочей силы, направленных, в том числе, на обеспечение статистических возможностей учета и анализа влияния пандемии коронавируса на структуру и динамику численности трудовых ресурсов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы; рабочая сила; рынок труда; экономическая активность; занятость; безработица.

Для цитирования: Колесникова О.А., Маслова Е.В., Окоелых И.В. Проблемы трудовых ресурсов: дефицит, сдвиги в структуре, парадоксы старения. *Социально-трудовые исследования*. 2022;47(2):42-55. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-42-55.

ORIGINAL PAPER

LABOR RESOURCE CHALLENGES: DEFICITS, STRUCTURAL SHIFTS, PARADOXES OF AGING

О.А. Kolesnikova^{a, b 1}, Е.В. Maslova^{a, c 2}, I.V. Okolelykh^{b 3}^a Voronezh State University, Voronezh, Russia; ^b Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia^c Voronezh Institute of Economics and Social Management, Voronezh, Russia¹ <https://orcid.org/0000-0002-0044-1530>; ² <https://orcid.org/0000-0003-0774-9252>;³ <https://orcid.org/0000-0002-9739-0505>

ABSTRACT

The **subject** of the study is the state and trends in the structure and number of labor resources in modern Russia. The paper **aims** to analyze the main trends in the development of labor resources based on an assessment of their reproduction and taking into account global trends. The **relevance** of the study is due to the growing importance of studying the structure and dynamics of the number of labor resources and the urgent need to change methodological approaches to the organization of statistical observations in this area. The **scientific novelty** consists in the proven eclecticism of the existing accounting system, which in some

© Колесникова О.А., Маслова Е.В., Окоелых И.В., 2022

cases leads to distortion of the results of labor force surveys; the reasoning is based on a generalization of various sources of statistical information that formed the empirical basis of the study. The system classification of various categories of the population proposed by the authors as the basis of labor resources can become the basis for updating the methodology for conducting such surveys. The authors use the following research **methods**: analysis, synthesis, induction, deduction, systematization, and modeling. In the course of the study, the authors obtained the following **results**. Promising strategic directions for regulating labor resources have been outlined to support positive transformations in the labor market. The study revealed the contradiction between the need to expand the country's labor resources at the expense of older people who retain their ability to work, and the lack of conditions for the use of their labor. The study shows that it is necessary to consider the impact of such a significant and so far little taken into account factor as the coronavirus pandemic on labor resources. The authors substantiate the most pressing problems of the formation and use of labor resources in modern Russia. It is argued that there has been a decrease in the importance of the indicator of labor resources in the analysis and forecasting of economic development, it is difficult to track its structure and dynamics, to identify sources of growth. The reduction in the number and deterioration of the qualitative structure of labor resources occurs against the background of an increase in the economically inactive part of the population. There is a growing discrepancy between the professional and qualification structure of labor resources and the new needs of the labor market. There is a growing threat of underutilization of the available labor force with a constant shortage of personnel. The study showed that one of the most acute problems of the Russian labor market is the aging of labor resources. The necessity of returning the category and indicator of labor resources to a full-fledged high role in ensuring the development of the modern economy is proved. The dominant directions of prospective studies of labor resources are determined. The authors come to the **conclusion** that it is necessary to make changes to the methodology and tools of statistical surveys of the labor resources, aimed, among other things, at providing statistical opportunities for accounting and analyzing the impact of the coronavirus pandemic on the structure and dynamics of the labor resources.

Keywords: labor resources; labor force; labor market; economic activity; employment; unemployment.

For citation: Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V. Labor resource challenges: Deficits, structural shifts, paradoxes of aging. *Social and labor research*. 2022;47(2):42-55. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-42-55.

ВВЕДЕНИЕ

Исследование возможностей и перспектив развития современной экономики России требует предметного анализа ее трудовых ресурсов – их структуры, численности, динамики, качественных характеристик и изменения роли в трансформационных процессах, охватывающих экономику, рынок труда и все стороны жизни общества. Вопросы эффективного управления сформировавшимися в настоящее время трудовыми ресурсами достаточно всесторонне рассмотрены в научной литературе, в том числе и наших публикациях^{1, 2} [1, 2, 3, 4, 5]. Целью настоящей статьи является описание результатов исследования состояния и тенденций изменения трудовых ресурсов современной России, выявление проблем их воспроизводства и определение перспективных стратегических направлений регулирования для поддержания позитивных трансформаций рынка труда.

Приступая к такому исследованию, прежде всего, обратимся к содержанию самого понятия «трудовые ресурсы». Оно достаточно всесторонне рассмотрено как отечественными, так и зарубежными учеными [4, 6, 7, 8, 9, 10, 11]. Тем не менее, до насто-

ящего времени в литературе по этому поводу имеется ряд разночтений [12, с. 7-8], поэтому считаем необходимым дать авторскую трактовку данной категории.

Методологически наиболее верным считаем определение трудовых ресурсов как макроэкономической категории, охватывающей трудоспособную часть населения страны, а именно, лиц с физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, т. е. реально и потенциально пригодное к труду население. Это один из важнейших видов ресурсов общества, который должен проходить все стадии расширенного воспроизводства – формирование, распределение и использование. Стадия формирования предполагает обеспечение демографической базы трудовых ресурсов и их дальнейшую образовательную подготовку в соответствии с потребностями экономики. Задачей распределения является обеспечение всех сфер и уровней экономики данным видом ресурсов, осуществляемое через рынок труда. Использование выступает в форме обеспечения занятости.

С этих позиций персонал конкретного предприятия, применительно к понятию трудовых ресурсов – уже используемая, реально занятая на конкретном предприятии их доля, часть совокупной рабочей силы общества.

Этот теоретический подход на практике, как известно, реализуется через категории статистического учета, которые достаточно подвижны. Так, произошедшее в октябре 2018 г. законодательное повышение пенсионного возраста раздвинуло учиты-

¹ Волгин Н.А. Современные трудовые ресурсы: теоретико-воспроизводственные, рыночные и кадровые аспекты. Государственное управление и развитие России: глобальные угрозы и структурные изменения. Сборник статей международной конференц-сессии. 2020;585-593.

² Маслова Е.В., Колесникова О.А. Трансформация современного рынка труда в условиях глобализации. Синтез наук в конкурентной экономике (проблемы современных экономических, правовых и естественных наук в России). сборник статей по материалам IX Международной научно-практической конференции. Европейская академия естественных наук, Воронежский государственный технический университет. 2021;120-129.

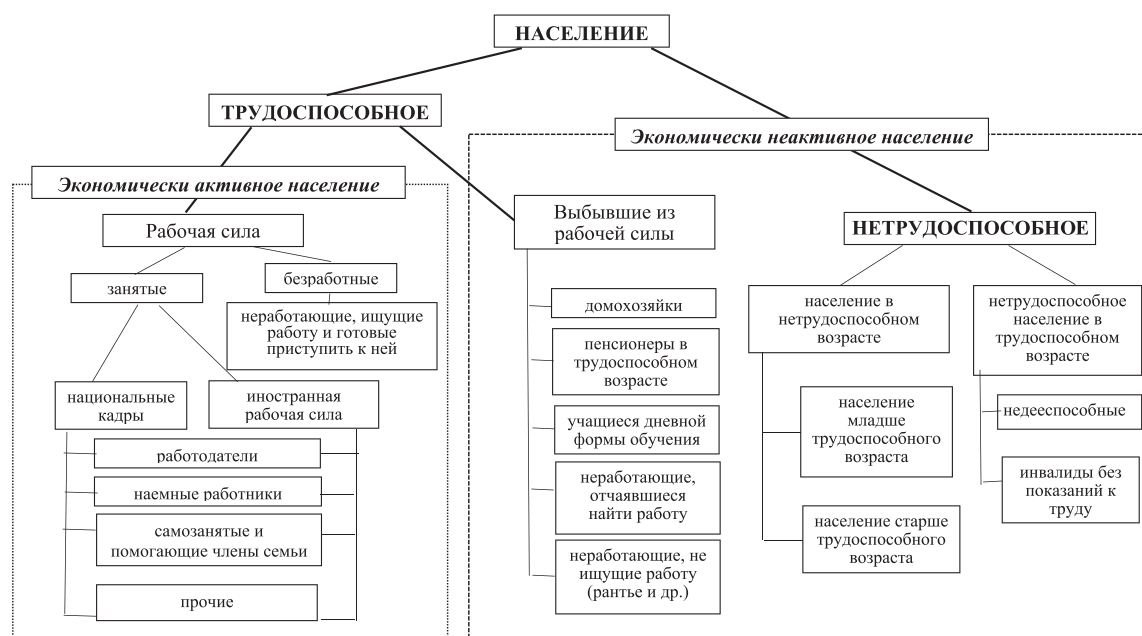


Рис. 1 / Fig. 1. Категории населения как основы трудовых ресурсов (составлено авторами) / Population categories as the basis of labor resources

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

ваемые возрастные границы статистического понятия «трудоспособное население в трудоспособном возрасте» (за вычетом лиц с «нерабочими» группами инвалидности). Это изменение учитывается при определении трех возрастных градаций трудоспособного возраста. Статистически в трудовые ресурсы входит также трудоспособное (точнее, уже работающее) население за пределами трудоспособного возраста – занятые подростки и пенсионеры.

Органы статистики в методологии обследований рабочей силы (ОРС с 1 квартала 2016 г.) используют разграничение населения на рабочую силу (РС), куда включают занятое население и безработных (теоретически это экономически активная его часть) и лиц в трудоспособном возрасте, не входящих в состав рабочей силы – не работающих, не ищущих работу и не желающих работать лиц в тех же возрастных границах (теоретически – экономически неактивное население). Считаем, что было бы логично, следуя теории, подразделять экономически активное население на реальную и потенциальную когорты.

Однако в действительности статистика выделяет за пределами рабочей силы три учитываемых категории населения:

1) лиц, не выразивших желание работать (обучающихся очно, ведущих домашнее хозяйство и их семейных помощников, неработающих пенсионеров по старости и инвалидности, имеющих доход от собственности, иждивенцев и др.);

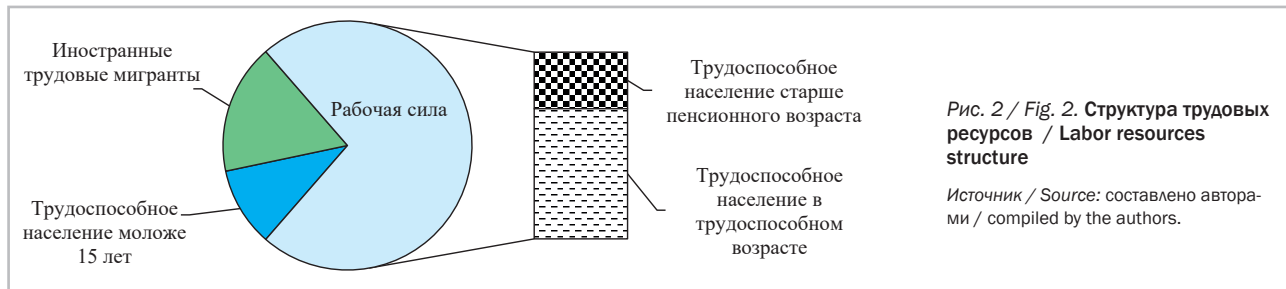
2) «потенциальную рабочую силу» (ищущих работу, но не готовых приступить к ней, плюс не ищущих

работу, но готовых к ней приступить, а также прекративших поиск работы отчаявшихся длительно безработных);

3) лиц, желающих работать, но не ищущих работу и не готовых приступить к ней (нетрудоспособных, находящихся в тюрьмах, занятых на не оплачиваемых общественных работах и др.).

Таким образом, не совсем корректно представлены, т. е. объединены в одну группу, две разные по экономической активности категории населения: не занятое экономически активное (2), не входящее в рабочую силу, но являющееся потенциальной рабочей силой, и экономически неактивное население, включающее лиц, относящихся к группам (1) и (3). Полагаем, что такого рода теоретическая эклектика может отрицательно сказываться на формировании выборок категорий населения при проведении статистических обследований РС и являться одной из причин искажения результатов. Дифференциация населения как основы трудовых ресурсов представлена на рис. 1.

Требует также решения вопрос методологического и статистического разграничения видов и групп безработных. Классические виды безработицы (фрикционная, структурная, циклическая, технологическая) – теоретические понятия. Статистически выделяемая и определяемая по методологии МОТ общая безработица при полном учете включает все ее виды, являясь частью рабочей силы. Регистрируемая безработица является «плавающей» частью общей и при подсчете трудовых ресурсов не подлежит повторному сче-



ту, т. е. общую и регистрируемую безработицы нельзя суммировать.

Разницу значений этих двух показателей не совсем верно считать скрытой безработицей, поскольку статистически в этой разнице могут находиться и уже нашедшие работу, и неполно занятые, продолжающие искать работу, и желающие, но не готовые приступить к труду, и лица, переставшие искать работу. Так, группа «отчаявшихся» длительно безработных граждан уже перешла в экономически неактивное население, но при определенных условиях обратима. Немаловажен вопрос о возрастных границах статистических обследований населения, что отражается на учетных показателях трудовых ресурсов. До 2017 г. обследования проводились в отношении лиц 15-72 лет. С января 2017 г. интервал обследований расширен Росстатом без ограничения верхнего предела возраста: от 15 лет и старше, поскольку сегодня нередко приходится работать и пенсионерам в возрасте 72+, которые теперь (если они работают) также включаются в категорию «трудовые ресурсы».

Однако изменение границ обследований не всегда позволяет обеспечить сопоставимость данных, поскольку трудовые ресурсы частично формируются и за счет привлечения иностранных трудовых мигрантов. Исходя из этого, мы предлагаем более объективную, укрупненную формулу определения численности трудовых ресурсов $Ч_{тр}$ (1):

$$Ч_{тр} = Ч_{тв} + Ч_{нв} + Ч_{мигр}, \quad (1.1)$$

Эта же формула может быть представлена в несколько ином виде:

$$Ч_{тр} = Ч_{рс} + Ч_{подр} + Ч_{мигр}, \quad (1.2)$$

где:

$Ч_{тв}$ – численность занятого или стремящегося к занятости трудоспособного населения в трудоспособном возрасте (от 15 лет до пенсионного);

$Ч_{рс}$ – численность экономически активного населения или рабочей силы, определяемая как сумма численности занятого населения $Ч_z$ и безработных $Ч_b$ в возрасте от 15 лет и старше, учитываемых по методологии МОТ: $Ч_{рс} = Ч_z + Ч_b$;

$Ч_{нв}$ – численность трудоспособного населения за пределами трудоспособного возраста, включающая

занятых подростков в возрасте до 15 лет, и лиц старше трудоспособного возраста: $Ч_{нв} = Ч_{подр} + Ч_{пенс}$;

$Ч_{мигр}$ – численность иностранных трудовых мигрантов (иностранцев трудящихся – нерезидентов)³.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ЭМПИРИЧЕСКАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Продолженный теоретический экскурс систематизирует представления о содержании категории «трудовые ресурсы» и акцентирует внимание на некоторых сложностях практического учета. Приведенная формула (1) устанавливает взаимосвязь между теоретическими представлениями о структуре трудовых ресурсов (рис. 2) и статистическими показателями определения их численности. Однако в современных справочниках численность трудовых ресурсов, как правило, не приводится, поэтому в различных публикациях по данной проблематике рассматриваются отдельные составляющие данного вида ресурсов. Сложилась парадоксальная ситуация: при всей важности для экономики России оценки наличия трудовых ресурсов обобщающие показатели их численности и динамики найти сложно, в научных статьях они часто подменяются данными о занятости и безработице и т.п.

В методике их расчета, утвержденной Росстатом в сентябре 2017 г., определены составные элементы и источники информации для исчисления показателя трудовых ресурсов РФ⁴. Несмотря на это, формирование и использование данного показателя остается сложным.

Первую группу проблем можно отнести к числу методических: они связаны с недостатками способа определения величины данного показателя, методическими сложностями и спецификой учета его структурных составляющих, поскольку при исчислении каждого компонента трудовых ресурсов есть свои трудности.

³ Поскольку занятость иностранных трудовых мигрантов недостаточно точно учитывается статистикой, считаем, что в рассматриваемый показатель нужно включать число лиц данной категории, получивших патенты на трудовую деятельность.

⁴ Приказ Федеральной службы государственной статистики от 29 сентября 2017 г. № 647 «Об утверждении Методики расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда» // <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71677788/> (дата обращения 10.11.2021).

Таблица 1 / Table 1

Прогноз баланса трудовых ресурсов России на 2021-2023 гг., млн чел. / Forecast of the balance of labor resources in Russia for 2021-2023, million people

№ пп	Показатель / Indicator	Очередной год (2021) / Next year (2021)	Первый год планового периода (2022) / First year of the planning period (2022)	Второй год планового периода (2023) / Second year of the planning period (2023)	Справочно / For reference	
					Текущий год (2020) / Current year (2020)	Отчетный год (2019) / Reporting year (2019)
I	Численность трудовых ресурсов	90,15	90,20	90,42	88,84	90,18
1	Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	80,25	80,57	80,95	79,94	79,81
2	Иностранцы трудовые мигранты	3,07	3,10	3,13	1,86	3,06
3	Работающие граждане моложе и старше трудоспособного возраста	6,83	6,53	6,33	7,04	7,31
3.1	Пенсионеры старше трудоспособного возраста	6,80	6,50	6,30	7,00	7,27
3.2	Подростки моложе трудоспособного возраста	0,03	0,03	0,03	0,04	0,04
II	Распределение трудовых ресурсов					
4	Численность занятых в экономике (без военнослужащих)	70,84	71,29	71,51	70,09	71,06
5	Численность населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике	19,31	18,91	18,91	18,75	19,12
5.1	Численность обучающихся в трудоспособном возрасте, не совмещающих обучение с работой	6,45	6,30	6,35	6,23	6,17
5.2	Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости	1,60	1,00	1,00	2,40	0,73
5.3	Численность прочих категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике	11,26	11,61	11,56	10,12	12,22

Источник / Source: Прогноз баланса трудовых ресурсов на 2021-2023 гг. / Forecast of the balance of labor resources for 2021-2023 / <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/migration/1323>

Таблица 2 / Table 2

Доля трудовых ресурсов в численности населения стран мира, 2020 г. / Share of labor resources in the world population, 2020

Страны / Countries	Население млн чел. / Population, million people	Трудовые ресурсы млн чел. / Labor resources, million people	Доля, % / Share, %
Китай	1439,3	807,3	56,1
Индия	1380,0	523,5	37,9
США	331,0	154,3	46,6
Индонезия	273,5	112	41,0
Бразилия	212,6	93,7	44,1
Россия	146,7	88,8	60,5
Бангладеш	164,7	70,9	43,0
Япония	126,5	66,5	52,6
Пакистан	220,9	50,6	22,9
Нигерия	206,1	51,0	24,7
Германия	83,8	43,6	52,0
Великобритания	67,9	31,2	45,9
Франция	65,3	28,0	42,9
Италия	60,5	25,1	41,5

Источник / Source: Численность населения по странам мира (2020 год) // <https://vseznaesh.ru/chislennost-naseleniya-po-stranam-mira-2020-god>; Численность трудовых ресурсов стран мира / Infotables.ru. Справочные таблицы // <https://infotables.ru/statistika/43-ekonomicheskaya-statistika-stran-mira/427-chislennost-trudovykh-resurov-stran-mira-tablitsa> / Population by country (2020) // <https://vseznaesh.ru/chislennost-naseleniya-po-stranam-mira-2020-god>; Labor resources by country / Infotables.ru. Reference tables // <https://infotables.ru/statistika/43-ekonomicheskaya-statistika-stran-mira/427-chislennost-trudovykh-resurov-stran-mira-tablitsa>.

Прежде всего, это касается показателя 2.4 «Численность занятых в экономике» (табл. 1), который является самым весомым – в 2020 г. его значение составляло 70,1 млн чел., или 78,9% численности трудовых ресурсов, по другим данным – 88,8 млн чел. (табл. 2). Он включает большое число категорий занятых и определяется методом выборочного мониторингового опроса. Для получения

точного результата опроса необходима выборка, репрезентативная относительно всех этих категорий, что не соблюдается в полной мере. Применяемая методология выборочного ОРС обеспечивает допустимую точность общей оценки занятости в экономике. Но она не рассчитана на количественную оценку всех внутренних структурных составляющих показателя⁵. Это также затрудняет анализ возможностей повышения занятости трудовых ресурсов в разрезе конкретных источников – например, за счет более полного включения в трудовую деятельность самозанятых, индивидуальных предпринимателей, «отчаявшихся безработных», различных представителей неформальной занятости и т.п.

А при установлении численности иностранных трудовых мигрантов как элемента трудовых ресурсов на недостатки методики их учета наслаиваются сложности полного охвата лиц, предусмотренных методикой, что демонстрируют несовершенство проводимой количественной оценки трудовых ресурсов и дальнейшего прогнозирования их объема и структуры применительно к будущим периодам. Однако эти трудности не оправдывают сложившейся практики отказа от полноценного использования важнейшего для экономики показателя трудовых ресурсов.

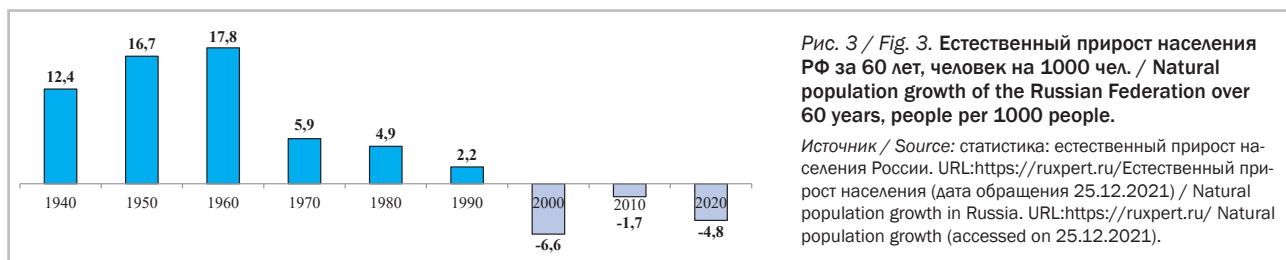
⁵ См., напр.: Формирование и методика расчета статистических показателей. Семинары-лекции для специалистов исполнительных органов государственной власти и местного самоуправления Амурской области. URL: <https://amurstat.gks.ru/storage/2020/03-18/t1h013U/Презентация.pdf>. (дата обращения 01.02.2022).

Таблица 3 / Table 3

Динамика основных показателей структуры трудовых ресурсов России. Расчет авторов / Dynamics of the main indicators of the structure of Russia's labor resources. Authors' calculation

Показатели / Indicators	1992	2000	2005	2010	2015	2018	2019	2020	1992-2020
Численность населения (на конец года), млн. чел.	148,6	146,3	143,2	142,9	146,5	146,8	146,7	146,1	-2,5 млн чел
Естественный прирост/убыль населения, тыс. чел.	-219,8	-958,5	-846,5	-239,6	32,1	-224,6	-317,2	-688,7	рост естественной убыли на 313,3%
Коэффициент естественного прироста / убыли населения: чел. на 1000 чел.	-1,5	-6,6	-5,9	-1,7	0,3	-1,6	-2,2	-4,8	рост коэффициента убыли на 3,3 чел.
Миграционный прирост / убыль населения, тыс. чел.	176,1	213,6	107,4	158,1	245,4	124,9	285,1	107,0	-69,1 тыс.чел.
Среднегодовая численность занятых, млн. чел.	71,9	64,5	66,7	71,5	72,4	71,6	70,9	69,3	-2,6 млн чел
Численность безработных (по МОТ), тыс. чел.	3889	7700	5242	5544	4264	3658	3465	4321	+432 тыс. чел.

Источник / Source: Россия в цифрах. 2020: Крат.стат.об./Rosstat. М. 2020.:32. URL:https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/GOyirKPV/Rus_2020.pdf (дата обращения 10.02.2022); Шербакова Е.М. Предварительные демографические итоги 2020 года в России (часть II). Демоскоп Weekly. 2021.(893-894). URL:<http://www.demoscope.ru/weekly/2021/0895/barom01.php> (дата обращения 03.02.2022) / Russia in Figures. 2020: Brief stats. collection / Rosstat. М. 2020.:32. URL:https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/GOyirKPV/Rus_2020.pdf (accessed on 10.02.2022); Shcherbakova E.M. Preliminary demographic results of 2020 in Russia (Part II). Demoscope Weekly. 2021.(893-894). URL:<http://www.demoscope.ru/weekly/2021/0895/barom01.php> (accessed on 03.02.2022)



Вторая важная группа проблем связана с оценкой достаточности трудовых ресурсов для удовлетворения потребностей развивающейся экономики. Согласно приводимым в печати данным (табл. 2), Россия среди стран мира имеет самую высокую долю трудовых ресурсов в численности населения – 60,5%, однако это не означает, что страна не испытывает в них недостатка (отсортировано по графе «Трудовые ресурсы, млн чел.»).

Чтобы аргументированно ответить на этот вопрос, необходимы, как представляется: а) более точная оценка наличия трудовых ресурсов (о чем говорилось выше); б) более совершенные методы определения потребности в них⁶, охватывающие, три аспекта – количественный, качественный и структурный.

Полагаем, что структурный аспект должен охватывать как полный перечень действующих и возможных источников пополнения трудовых ресурсов, так и обоснование приоритетов их использования. И если первая часть проблемы в определенном ракурсе обсуждается научным сообществом, то вторая слабо просматривается в дискуссиях и анализе.

Специалисты справедливо уделяют большое внимание демографической базе рассматриваемой

категории [5, 11, 13, 14], отмечая долговременную тенденцию снижения численности населения Российской Федерации⁷ и неблагоприятную динамику его естественного прироста со второй половины XX в. За 1992–2020 гг. все показатели трудовых ресурсов (табл. 3) ухудшились, а источники их пополнения сократились.

Кроме того, обращает на себя внимание неравномерность приводимой динамики демографической базы трудовых ресурсов. Так, после кризиса 90-х низкий естественный прирост населения перешел в его прогрессирующую убыль (рис. 3). Снижился миграционный прирост. Если в 2019 г. он почти компенсировал падение естественного прироста, то в 2020 г. этого не произошло: относительно 1992 г. численность населения России сократилась на 2,5 млн, а относительно 2019 г. – на 0,5 млн человек.

При этом ухудшилась трудовая структура населения. За последние 10 лет снизились на 6,1 млн чел. численность и на 5,6 п.п. доля населения трудоспособного возраста, составившая в 2020 г. 56% всего населения (табл. 4). Но число лиц моложе трудоспособного возраста увеличилось – на 4,3 млн чел., а в долевого отношении – до 18,7%.

Однако старение населения происходит быстрее, чем замещение ее молодежью: представитель старших возрастов стало больше на 5,2 млн чел., а их удельный вес в общей численности населения

⁶ Например, с позиции кадровой потребности топливно-энергетического комплекса новый интересный подход предложен в работе Будзинской О.В.: Методологический подход к управлению системой кадрового обеспечения отраслей экономики. Современные проблемы экономики и менеджмента: материалы международной научно-практической конференции. 20 октября 2021 г. 2021; 45-54.

⁷ Поскольку динамика имеет вид «демографических волн», мы говорим о долговременной негативной тенденции.

Таблица 4 / Table 4

Распределение населения России по возрастным группам / Distribution of the Russian population by age groups

Возраст / Age	2010 г.		2015 г.		2018 г.		2019 г.		2020 г.*	
	тыс. чел. / thousand people	%	тыс. чел. / thousand people	%	тыс. чел. / thousand people	%	тыс. чел. / thousand people	%	тыс. чел. / thousand people	%
Моложе трудоспособного	23126	16,2	25689	17,6	27254	18,6	27430	18,7	27387	18,7
в % к 2010 г.	100,0		111,1		117,9		118,6		118,4	
Трудоспособный	87983	61,6	85415	58,4	82264	56,0	81362	55,4	81881	56,0
в % к 2010 г.	100,0		97,1		93,5		92,5		93,1	
Старше трудоспособного	31714	22,2	35163	24,0	37362	25,4	37982	25,9	36902	25,2
в % к 2010 г.	100,0		110,9		117,8		119,8		116,4	
Все население	142823	100	146267	100	146880	100	146774	100	146170	100
в % к 2010 г.	100,0		102,4		102,8		102,8		102,3	

Источник / Source: рассчитано авторами по данным сборника: Россия в цифрах. 2021. Крат.стат.сб. М.: Росстат; 2021:41. URL:https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12993 (дата обращения 28.12.2021); Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2021 года (статистический бюллетень). М.: Росстат, 2021. 443 с. URL:https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2021.pdf (дата обращения 28.12.2021) / calculated by the authors according to the collection: Russia in Figures. 2021. Brief stat. M.: Rosstat; 2021:41. URL:https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12993 (accessed on 28.12.2021); Population of the Russian Federation by sex and age as of January 1, 2021 (statistical bulletin). M.: Rosstat, 2021. p.443. URL:https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2021.pdf (accessed on 28.12.2021).

* В старых границах трудовых ресурсов, без учета повышения пенсионного возраста.

Таблица 5 / Table 5

Динамика рабочей силы России и не входящих в нее лиц / Dynamics of the Russian labor force and outside it

Год / Year	Население 15 лет и старше, тыс. чел. / Population aged 15 and over thousand people	в том числе: / including				
		рабочая сила / labor force	из нее: / including		Лица, не входящие в состав раб. силы / Persons who are not part of the labor force	Из них потенциальная рабочая сила / Of which potential labor force
			занятые / employed	безработные / unemployed		
1	2	3	4	5	6	7
2010	111 533	75 478	69 934	5 544	36 055	1 731
% к гр.2	100,0	67,7	62,7	5,0	32,3	1,6
2015	110 775	76 588	72 324	4 264	34 187	1 343
% к гр.2	100,0	69,1	65,3	3,8	30,9	1,2
2018	121 256	76 190	72 532	3 658	45 066	1 100
% к гр.2	100,0	62,8	59,8	3,0	37,2	0,9
2019	121 063	75 398	71 933	3 465	45 665	1 573
% к гр.2	100,0	62,3	59,4	2,9	37,7	1,3
2020	120839	74 923	70 601	4 321	45 916	1 659
% к гр.2	100,0	62,0	58,4	3,6	38,0	1,4

Источник / Source: рассчитано авторами по данным сборника: Статистика работающего населения России. URL:https://rusind.ru/statistika-rabotayushhego-naseleniya-rossii.html (дата обращения 20.11.2021); Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020 Стат.сб. М.: Росстат, 2020. 145 с. URL:https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab_sila_2020.pdf (дата обращения 20.11.2021) / calculated by the authors according to the collection: Statistics of the Working Population of Russia. URL:https://rusind.ru/statistika-rabotayushhego-naseleniya-rossii.html (accessed on 20.11.2021); Labor force, employment and unemployment in Russia (based on the results of sample labor force surveys). 2020 stat. M.: Rosstat, 2020. p.145. URL:https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab_sila_2020.pdf (accessed on 20.11.2021).

поднялся до 25,2%. Аналогичные тенденции отмечаются во многих развитых странах мира [15, 16].

Одновременно отмечается сокращение рабочей силы России в составе обследуемого населения от 15 лет и старше (табл. 5): к концу рассматриваемого периода относительно его начала – с 75,5 до 74,9 млн чел., или с 67,7% до 62,0%. Заслуживает внимания также и нестабильность численности и динамики рабочей силы и ее составляющих.

Характерно также, что растет сегмент лиц, не входящих в состав рабочей силы и используемых трудовых ресурсов, т. е. падает экономическая активность населения. За 10 лет численность лиц, относимых статистикой к неактивным по занятости, увеличилась на 9,9 млн чел., а их доля в населении возросла с 32,2 до 38,0%. Этот сегмент пополняют люди, в основном не утратившие трудоспособности, но не желающие или не могущие найти работу. Кроме объективно занятых в обучении, сюда входят

занятые домашним трудом лица, неработающие пенсионеры, инвалиды, отчаявшиеся трудоустроиться длительно безработные, лица без определенных занятий и зачастую места жительства и т.п.

Опережающий рост экономически неактивной части трудоспособного населения России, очевидно, обусловлен совокупностью разных причин. Среди них может быть устойчивое отставание спроса на рабочую силу от ее предложения в некоторых отраслях и видах занятости, причем как в количественном, так и в профессионально-квалификационном отношении, особенно сейчас, когда цифровая экономика быстро и резко меняет структуру спроса [11, 17, 18, 19, 20], появляются и исчезают целые группы профессий⁸. Другая возможная причина – отсутствие или утрата мотивации к тру-

⁸ Атлас профессий будущего и профессий-пенсии. URL:https://skolkovo-resident.ru/atlas-professij-budushchego-skolkovo (дата обращения: 25.01.2022).

доустройству частью трудоспособного населения⁹. Это может быть обусловлено негибкой налоговой политикой, дестимулирующей занятость официальную и «загоняющей» людей в неформальную [21, 22, 23], которая способна маскироваться под экономически неактивное поведение на рынке труда. Плохая «приживаемость» в национальных экономиках нестандартных форм занятости, в свою очередь, обусловленная рядом факторов, тоже стоит в этом ряду [24, 25, 26] – часть занятых нестандартно может относить себя к представителям домашнего труда и т. п.

Поэтому конкретные причины отмеченного структурного сдвига нуждаются в тщательном изучении, тем более в свете сложностей решения проблем с привлечением внешних, миграционных источников пополнения трудовых ресурсов. Иными словами, речь идет о возможности и условиях превращения части экономически неактивного населения в активное и пополнения таким образом трудовых ресурсов страны за счет внутренних источников [27, с. 62-63].

Государственным актом такого рода можно считать проводимую пенсионную реформу, о чем будет сказано ниже. Кроме того, в 2013 г. Росстатом РФ при обследованиях населения по вопросам занятости концепция экономической активности населения была заменена двумя другими – участия в трудовой деятельности и недоиспользования рабочей силы (хотя нам представляется необходимым использование всех трех концепций). Последняя охватывает безработных, потенциальную рабочую силу и лиц в состоянии неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени¹⁰.

Анализ показывает, что исчисленная статистическими обследованиями потенциальная рабочая сила при использовании могла бы лишь немного увеличивать занятую рабочую силу: в разные годы на 0,9-1,6% (табл. 5), а занятость лиц вне рабочей силы – максимум на 3,6%. В числе трудоспособного населения, не входящего в состав рабочей силы и не выразившего желания работать (рис. 2), в 2021 г. она составляла 6,7%. А при трудоустройстве «отчаявшихся» длительно безработных доля потенциальной рабочей силы могла бы повыситься до 8,6%.

Суммарный показатель недоиспользования ра-

⁹ Возникли новые категории людей, в основном молодежи, с отсутствующей экономической активностью, называемые в литературе неологизмами «паразит-одиночка», «твикстер», «фритер», «поколение NEET» и др. Они – с разными нюансами – не учатся, не работают или перебиваются случайными заработками, живут на иждивении родителей.

¹⁰ См. подробнее: Зотова А.В. Итоги реализации рекомендаций 19-ой МКСТ в отношении статистики трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы в Российской Федерации. URL: http://www.cisstat.com/CIS_Labourstat/CIS_Labourstat_meeting_on-line_21_october2021_Russia_19conference.pdf (дата обращения: 07.12.2021).

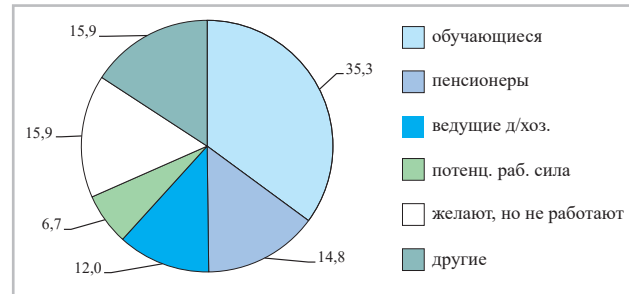


Рис. 4 / Fig. 4. Структура трудоспособных лиц, не вошедших в состав рабочей силы и не выразивших желание работать, % / The structure of able-bodied persons who were not included in the labor force and did not express a desire to work, %

Источник / Source: Итоги выборочного обследования рабочей силы / Results of a sample labor force survey. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265?print=1>.

бочей силы вместе с неполной занятостью в 2020 г. составил 9,1%. Но, во-первых, это малая величина и небольшая доля экономически неактивного населения¹¹. Во-вторых, остаются не выявленными причины отсутствия экономической активности у большинства неактивного когорты населения, выделяемых Росстатом (рис. 4), кроме 35,3% лиц, занятых в обучении. А именно в понимании причин нежелания работать и получать заработок – ключ к изменению ситуации, к включению в полноценную трудовую деятельность ряда неактивных граждан, которые могли бы при определенных условиях достойно профессионально реализоваться и зарабатывать.

Притом неизвестно качество рабочей силы даже тех, кто сам проявил заинтересованность в занятости, не говоря уж об остальных людях, не участвующих в ней. Наконец, полноценно не изучается вопрос о потребности пополнения трудовых ресурсов России за счет повышения экономической активности населения – ни количественно, ни в профессиональном разрезе. В качестве компенсации падения экономической активности собственного населения в экономику страны привычно привлекается малоквалифицированная иностранная рабочая сила мигрантов.

Вопрос о внешней трудовой миграции как источнике пополнения трудовых ресурсов России стоит достаточно остро и требует самостоятельного рассмотрения¹². Представляется, что для России, как и для большинства стран, приоритетным должно быть создание условий для более полного использования собственных ресурсов труда по сравнению с внешними источниками. Однако такой подход

¹¹ Там же.

¹² См., например: Мкртчян Н.В., Флоринская Ю.Ф. Трудовая миграция в России: международный и внутренний аспекты. Журнал Новой экономической ассоциации. 2018;(1):186-193; Денисенко М.Б., Чернина Е.М. Трудовая миграция и заработки мигрантов в России. Вопросы экономики. 2017;(3):40-57.

четко не просматривается даже на концептуальном уровне развития экономики страны. В использовании иностранной рабочей силы наметился необходимый переход к новой Концепции эффективной миграционной политики на 2019-2025 гг., ориентирующей на более широкое привлечение в экономику России квалифицированных внешних трудовых мигрантов¹³. Однако до начала пандемии перелома в этом вопросе не произошло, а сейчас вообще приток мигрантов в страну существенно снизился по понятным причинам. В 2020 г. в России еще действовала тенденция роста численности населения и трудовых ресурсов за счет миграции, но по сравнению с 2019 г. миграционный прирост снизился на 63 % и смог компенсировать возросшую естественную убыль населения только на 15 %¹⁴. Кроме того, прогнозирование потребности экономики России в привлечении иностранных работников хотя и осуществляется¹⁵, но, по большому счету, прогнозы носят традиционно экстраполяционный характер и мало способствуют изменению объема и структуры трудовых ресурсов нашей страны.

Следует также иметь в виду, что в последние годы мощным фактором влияния на профессионально-квалификационную структуру и эффективность использования трудовых ресурсов всех стран, включая и Россию, становится быстро меняющаяся потребность экономики в рабочей силе под воздействием современной НТР и цифровизации как ее важнейшего направления¹⁶. Этот фактор способен поставить под вопрос привычные ориентиры воспроизводства трудовых ресурсов на всех его стадиях, ускорить выбытие определенных когорт из действующей рабочей силы и стандартной занятости в безработицу, занятость нестандартную или экономически неактивное население, усилить и структурно изменить дефицит кадров и т.п. Наконец, именно под действием этого фактора представители кадрового менеджмента заявляют, что сегодня на рынке труда больше некому работать, хотя массив предложения рабочей силы в целом велик. А.В. Кашепов с соавторами приводят данные

¹³ Указ Президента РФ от 31.10.2018 № 622 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 - 2025 годы». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_310139/942772dce30cfa36b671bcf19ca928e4d698a928/ (дата обращения: 15.12.2021).

¹⁴ Щербаклова Е.М. Миграция в России, предварительные итоги 2020 года. Демоскоп Weekly. 2021;(895-896). URL: <http://demoscope.ru/weekly/2021/0895/barom01.php> (дата обращения: 15.01.2022).

¹⁵ Например, А.А. Панкратьевым в ходе диссертационного исследования предложен интересный инструмент для проведения расчетов (см.: Колесникова О.А. Панкратьев А.А. Расчет потребности субъекта Российской Федерации в иностранных работниках. Вестник Воронежского института высоких технологий. 2016;(4):171-177.

¹⁶ Точка зрения авторов по этому вопросу изложена в рукописи «Новые факторы влияния на рынок труда России: вызовы и необходимая реакция управления».

исследования Deloitte, согласно которому более половины руководителей во всем мире, включая РФ, считают, что от 50 % до 100 % их персонала в ближайшие три года потребуются изменить свои навыки и способности, поскольку имеющиеся у них не годятся для работы в будущем [11, с. 41].

С рассматриваемых позиций интерес представляет также анализ происходящего в России изменения пенсионного возраста¹⁷. Как известно, основными целями проводимой в стране пенсионной реформы 2019–2028 гг. провозглашались снижение дефицита рабочей силы на рынке труда за счет повышения возраста выхода на пенсию, а также ослабление нагрузки на пенсионный фонд и увеличение размеров страховых пенсий. Отмеченная выше тенденция старения населения и трудовых ресурсов (табл. 4) должна получить развитие в виде повышения доли старших возрастных групп в составе используемой рабочей силы. По прогнозу МЭР, из-за сдвига пенсионных границ численность рабочей силы должна увеличиться к 2036 г. до 79,2 млн чел. (в 2020 г. – 75,3 млн человек), а доля лиц старше трудоспособного возраста, по прогнозу Росстата, составит тогда же 30,1-31,1 % численности населения [28, с. 158].

Однако анализ статистических данных показывает, что ожидаемого прироста трудовых ресурсов за счет повышения возраста выхода на пенсию на настоящем этапе реформы не отмечается. Правда, при этом следует учесть два момента: во-первых, с 11 мая 2020 г. ВОЗ была объявлена пандемия, обрушившая рынок труда всех возрастных категорий; во-вторых, высказывается мнение, что в этих условиях мониторинговые ОРС не улавливают всех изменений в рыночной ситуации [11, с. 35], с чем мы согласны.

За 2015-2020 гг. общая численность пенсионеров России имела положительную динамику, кроме ожидаемого небольшого снижения в 2020 г., в целом она выросла на 5,5 % (табл. 6). Но число работающих пенсионеров, резко снизившееся в 2017 г.¹⁸, продолжало падать – в 2020 г. до 62,4 % относительно начала рассматриваемого периода. И если в 2015 г. доля работающих пенсионеров превышала 1/3, то в 2017 г. она упала до 22,9 %, а в 2020 г. – еще на 1,5 п.п. Нельзя не отметить, что, по состоянию на 1 января 2022 г. количество пенсионеров на учете в ПФР составило чуть более 42 млн, снизившись примерно

¹⁷ Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» от 03.10.2018 № 350-ФЗ». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/ (дата обращения: 12.01.2022).

¹⁸ Данная тенденция обусловлена вступлением в силу Федерального закона от 29.12.2015 года № 385-ФЗ, предусматривающего прекращение индексации пенсий работающим пенсионерам.

Таблица 6 / Table 6

Динамика численности работающих пенсионеров / Dynamics of the number of working pensioners

Показатели / Indicators	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020 в % к 2015 / 2020 in % to 2015
Общая численность пенсионеров, тыс. чел.	43797	45182	45709	46070	46480	46198	105,5
в % к предыдущему году	100,0	103,2	101,2	100,8	100,9	99,4	
из них: работающие пенсионеры	14917	15259	9883	9669	9667	9315	62,4
в % к предыдущему году	100,0	102,3	64,8	97,8	99,98	96,4	
в % к численности пенсионеров, состоящих на учете в ПФ РФ	36,0	35,7	22,9	22,2	22,0	21,4	59,4

Источник / Source: рассчитано авторами по данным сборника: Численность пенсионеров в России по годам / Infotables.ru. Справочные таблицы / calculated by the authors according to the collection: The number of pensioners in Russia by years / Infotables.ru. Reference tables. URL: <https://infotables.ru/statistika/31-rossijskaya-federatsiya/1018-chislennost-pensionerov-v-rossii#hcg=cvfd6Ws>. (дата обращения 17.11.2021) / (accessed on 17.11.2021).

Таблица 7 / Table 7

Участие в рабочей силе лиц старше трудоспособного возраста / Participation in the labor force of persons over the working age

Годы / Years	Рабочая сила /				Лица, не входящие в состав рабочей силы /	
	тыс. чел / thousand people	в % к общей численности рабочей силы / in % of the total labor force	в % к пред. периоду / in % of prev. period	в том числе занятые / including employed	тыс. чел / thousand people	в % к пред. периоду / in % to prev. period
2015	6840	8,9	100,0	6615	16057	100,0
2018	7915	10,4	115,7	7709	28770	179,2
2019	8351	11,1	105,5	8902	29012	100,8
2020	6976	9,3	83,5	6748	29051	100,1
в % к 2015 г.	102,0		-	102,0	180,9	-

Источник / Source: составлено авторами по данным сборника: Итоги выборочного обследования рабочей силы. Росстат / compiled by the authors according to the collection: Results of a sample labor force survey. Rosstat. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 10.11.2021) / (accessed on 10.11.2021).

на 970 тыс. человек (2,3%) по сравнению с показателем на 1 января 2021 г. Однако речь идет о количестве пенсионеров, состоящих на учете в ПФР; в этот показатель не включаются получатели пенсий в системе Минобороны, МВД, Следственного комитета и т.д. (всего около 2,7 млн человек). Число «гражданских» пенсионеров в России сокращается с 2019 г., когда началось поэтапное увеличение пенсионного возраста. Кроме того, в 2021 г. по сравнению с 2020 г. смертность увеличилась на 15,1%, или на 321 тыс. человек¹⁹.

Из этого следуют два вывода: 1) занятость пенсионеров напрямую обусловлена материальным интересом, что ясно показал уход с рынка труда в 2017 г. свыше 1/3 из них, ранее подрабатывавших в дополнение к пенсии; 2) численность работающих пенсионеров в условиях реформы не растет, а продолжает снижаться, что требуют специальных исследований.

ПОЛУЧЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Из данных ОРС (табл. 7) видно, что, если в 2015–2019 гг. доля лиц старше пенсионного возраста в численности рабочей силы России росла, то в 2020 г. она снизилась с 11,1% до 9,3%, составив 83,5% к предыдущему году. Общий темп роста этой доли за весь период незначителен – 102,0%, а относительно 2018 г. – отрицателен (88,1%).

¹⁹ Виноградова Е. Разница в миллион. ПФР представил очередные данные о числе пенсионеров в России // <https://www.rbc.ru/newspaper/2022/03/16/623075089a7947e33e9f29c0>

Таким образом, за первые годы пенсионной реформы увеличения представительства лиц старше пенсионного возраста в составе рабочей силы не произошло. Наоборот, согласно мониторингу Росстата, сохранялся растущий темп их выхода из состава трудовых ресурсов и рабочей силы. По нашим наблюдениям, подтверждаемым исследованиями Е.В. Чистовой, Е.Б. Олейник [28, 29] и др., рынок труда, несмотря на существующий дефицит рабочей силы, оказался не готов принять дополнительное число лиц старших возрастных групп – как лиц предпенсионного возраста, так и пенсионеров, признаваемых по новому законодательству трудоспособными²⁰.

Налицо противоречие между необходимостью расширения трудовых ресурсов страны за счет сохраняющих трудоспособность лиц старших возрастов и отсутствием условий для использования их труда. Спрос на их труд в России не сформирован, хотя многие пожилые люди обладают ценным опытом, достаточно высокой квалификацией и могли бы быть востребованы с высокой заработной платой, как в ряде зарубежных стран. В нашей же стране в спросе до сих пор превалирует молодежь, и там, где она не хочет или не может работать, бывают заняты пенсионеры. Самыми распространенными профессиями среди пожилых работников в 2018 г.

²⁰ «Занятость пенсионеров на российском рынке труда является вынужденной и со стороны предложения (самих работников), и со стороны спроса (работодателей)» при том, что «каждый пятый работающий в предпенсионном и пенсионном возрастах является специалистом высшего уровня квалификации» [31, с. 160].

Таблица 9 / Table 9

Зарегистрированная смертность в России с установленным диагнозом COVID-19, январь-октябрь 2021 года / Registered mortality in Russia with a confirmed COVID-19 diagnosis, January-October 2021

Основная причина смерти в связи с COVID-19 / Leading cause of death from COVID-19								
всего / total		% роста / growth, %	вирус идентифицирован / virus confirmed			вирус не идентифицирован / virus not confirmed		
2020	2021		2020	2021	% роста	2020	2021	% роста
15103	68734	455.1	13077	58822	449.8	2026	9912	489.2

Источник / Source: Итоги выборочного обследования рабочей силы. Росстат / Results of a sample labor force survey. Rosstat. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения 27.11.2021) / (accessed on 27.11.2021).

Таблица 10 / Table 10

Избыточная смертность от коронавируса в России / Excess deaths from coronavirus in Russia

Год / Year	Период, мес. / Period, month	Умерло за период, чел. / Died for the period, pers.	Умерло в среднем за 2015-2019 гг. в тот же период, чел. / Died on average in 2015-2019 during the same period, pers.	Разница, чел. / Difference, pers.	Разница, % / Difference, %
2020	апрель – декабрь	1 664 485	1 362 637	301 848	22,1
2021	январь – ноябрь	2 229 980	1 696 612	533 368	31,4
2020–2021	весь период	3 894 465	3 059 249	835 216	27,3

Источник / Source: экспертные данные, GOGOV. О главном в России без политики / expert data, GOGOV. About the main thing in Russia without politics. URL: <https://gogov.ru/covid-fatality/russia> (дата обращения 11.01.2022) / (accessed on 11.01.2022).

были у мужчин – водители, охранники, полицейские и операторы тяжелой техники, у женщин – продавцы, школьные учителя и бухгалтеры.

Нельзя не согласиться с Е.В. Чистовой, считающей, что спрос и предложение труда пенсионеров являются в России вынужденными [28, с. 156]. Во многих случаях их трудоустройство осложняется несоответствием профессиональной специализации современным требованиям рынка труда, структурными диспропорциями в их занятости.

В условиях пандемии коронавируса уязвимость положения предпенсионеров и пенсионеров возрастает в связи с тем, что они первыми подвергаются риску увольнений, даже в обход официальных запретов, и могут оказаться и без работы, и без пенсии.

Пандемия стала мощным и пока мало учитываемым и недостаточно исследуемым фактором влияния на трудовые ресурсы страны. В результате пандемии в их динамике наметились две новые негативные тенденции: количественное сокращение в результате повышенной смертности, а также интеллектуальные потери ввиду тяжелой болезни, постковидных последствий для трудоспособности и прямой смертности большого числа представителей культурно-интеллектуальной элиты нашего общества.

Рост смертности населения России от коронавируса и его последствий отмечают официальные и неофициальные источники, но с очень большими разночтениями и многочисленными свидетельствами занижения показателей. Из официальных источников наибольшего доверия заслуживают данные Росстата РФ, которые значительно выше, чем оперативного штаба (за ноябрь 2021 г., например, на 82 %, и это характерная разница). Согласно Росстату, за сопоставимый 9-месячный срок смер-

тность от коронавируса выросла в 2021 г. в 4,5 раза и составила 68,7 тыс. чел. против 15,1 тыс. чел. в предыдущем году (табл. 9).

На основании рассчитанной экспертами избыточной смертности населения по сравнению со средними показателями 2015–2019 гг. (табл. 10), можно заключить, что за апрель-декабрь 2020 г. она составляла 22,1 %, а за январь-ноябрь 2021 г. – 31,4 %. За период с апреля 2020 г. по ноябрь 2021 г. избыточная смертность в России от пандемии достигла 835,2 тыс. чел. Причем особенно пострадало от этого старшее поколение. Так, за счет пенсионной реформы в 2020 г. в стране ожидалось снижение числа пенсионеров на 300 тыс. чел., но из-за пандемии по итогам года цифра оказалась в 1,9 раза выше – 568,7 тыс. чел.²¹

Увеличение смертности стало основной причиной снижения естественного прироста населения России – в 2021 г. в 2,5 раза по сравнению с допандемийным 2019 г. и в 1,7 раза против 2020 г.

По итогам 2021 г. показатель смертности еще более возрастет – оценочно до 2400 тыс. чел., а избыточной – превысит 1 млн чел. Однако определить влияние этого процесса на сокращение трудовых ресурсов ни количественно, ни качественно не представляется возможным. Причина не только в том, что в общей информации о смертности населения доля COVID-19 и его последствий разными источниками указывается с большими разночтениями. Основная сложность состоит в том, что отсутствует структурная статистика смертности по

²¹ Например: Пандемия и реформа ПФР «выкосили» рекордное количество пенсионеров. Новые известия. URL: <https://newizw.ru/news/society/22-06-2021/pandemiya-i-reforma-pfr-vykosili-rekordnoe-kolichestvo-pensionerov> (дата обращения 27.12.2021); Комарков А. Россия теряет сотни тысяч пенсионеров по плану. Независимая газета. URL: https://www.ng.ru/economics/2021-06-22/1_8179_pensioners.html (дата обращения: 14.01.2022).

возрастам и профессиональной принадлежности. В этой ситуации еще более возрастает значимость изучения профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов.

ВЫВОДЫ

В результате предпринятого исследования обоснованы основные современные проблемы формирования и использования трудовых ресурсов России.

В экономике страны на концептуально-методологическом и практическом уровнях произошел неравноценный переход от обеспечения расширенного воспроизводства востребованных источников трудовых ресурсов к ориентации на содействие занятости рабочей силы, с выделением направлений ее недоиспользования. Методическое обеспечение этого перехода в виде ОРС не позволяет полностью отслеживать структуру и динамику трудовых ресурсов и занятости. В результате отмечается снижение значимости показателя трудовых ресурсов в анализе и прогнозировании развития экономики, затруднено отслеживание его структуры и динамики, выявление источников роста.

Негативная тенденция сокращения численности и ухудшения качественной структуры трудовых ресурсов подкрепляется ростом экономически неактивной части населения, в том числе, за счет выбывающих из состава рабочей силы когорт. Причины этого нового сложного явления и объективные границы его распространения требуют дополнительного глубокого исследования.

В условиях последней НТР и цифровизации экономики остро стоит проблема возрастающего несоответствия профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов новым потребностям рынка труда, усиления угроз недоиспользования имеющейся рабочей силы при постоянном дефиците кадров. Пандемия коронавируса отчасти ускорила переход к новым формам занятости, но за счет повышенной смертности она вызывает количественные и интеллектуальные потери трудовых ресурсов, в настоящее время не поддающиеся точной оценке.

Сохраняется проблема традиционного частичного возмещения дисбаланса трудовых ресурсов привлечением в экономику России иностранных трудовых мигрантов преимущественно невысокой квалификации.

Остро стоит проблема старения трудовых ресурсов. Оно обусловлено как неблагоприятными демографическими процессами в России, так и возрастными предпочтениями спроса на труд, несфор-

мированностью рынка квалифицированного труда для представителей старших возрастных групп.

Проводимая в стране пенсионная реформа пока не привела к ожидавшемуся сокращению дефицита кадров на рынке труда за счет расширения границ трудоспособного возраста: предпенсионеры и пенсионеры остаются категориями повышенных рисков по трудоустройству. Пандемия коронавируса увеличила эти риски.

Выявленные проблемы требуют, прежде всего, централизованного регулирования и принятия последовательных решений на научно-исследовательском, методологическом, методическом, правовом, организационном и др. уровнях. На наш взгляд, задачей является возвращение категории и показателю трудовых ресурсов полноценной высокой роли в обеспечении развития современной экономики.

С этих позиций в первоочередных исследованиях и практическом решении нуждается проблема определения потребности развивающейся цифровой экономики в трудовых ресурсах с учетом их количественной, качественной и структурной характеристик.

Для частичного возвращения к трудовой деятельности выбывающих когорт рабочей силы нужны специальные исследования причин и границ явления, формирование трудовой мотивации и создание соответствующих условий различным категориям населения, не желающим или не имеющим возможности реализовать сегодня свою трудоспособность.

Актуально решение вопроса об эффективности использования различных источников пополнения трудовых ресурсов на основе приоритетности их отечественной составляющей, необходимости повышения квалификационных требований к привлечению иностранной рабочей силы.

Необходимы также меры по регулированию старения трудовых ресурсов, тщательному изучению под этим углом зрения хода и последствий проводимой пенсионной реформы, возможностей реального и эффективного использования труда предпенсионеров и пенсионеров.

Для информационного обеспечения обозначенных проблем считаем необходимым внести соответствующие изменения в методiku и инструментарий статистических обследований рабочей силы, а также обеспечить статистические возможности учета и анализа влияния пандемии коронавируса на динамику, возрастную и квалификационную структуру смертности населения от COVID-19 и его последствий.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Пашин Н.П., Волошина И.А., Харькин В.В. Решение проблем оценки и регулирования напряженности на рынке труда: практика и современные подходы. Социально-трудовые исследования. 2021;(1):8-23.
2. Маслова Е.В., Колесникова О.А. Разработка системной модели регулирования нестандартной занятости населения (на примере Воронежской области). Вестник Воронежского института высоких технологий. 2019;(2):161-176.
3. Колесникова О.А., Маслова Е.В. Трудовые ресурсы в условиях современного рынка труда: эффективность управления. Воронеж: Изд-во «Воронежский государственный университет»; 2016. 192 с.
4. Ehrenberg R. G., Smith R.S. Modern Labor Economics: Theory and Public Policy. Boston: Pearson/Addison Wesley, 2006. 604 p.
5. Околелых И.В. Трудовые ресурсы – пресловутое богатство России. Современные проблемы экономики и менеджмента. 2014;115-119.
6. Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs. Geneva: International Labour Office, 2020. 184 p.
7. Lee R. Macroeconomics, Aging, and Growth. Handbook of the Economics of Population Aging. Amsterdam, Netherlands: Elsevier, 2016;1:59-118.
8. Hashim M., Hameed F. Human Resource Management in 21st Century: Issues & Challenges & Possible Solutions to Attain Competitiveness. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 2012;2(9):44-52.
9. Gonzalez G. G., Fernandez R. A., Price V., Smith D. Labor Versus Empire. London, New York: Routledge. Taylor & Francis Group, 2017. 307 p.
10. Larsson A., Teigland R. The Digital Transformation of Labor. London, New York: Routledge. Taylor & Francis Group, 2020. 372 p.
11. Кашепов А.В., Афонина К.В. Рынок труда РФ в 2020-2021 гг.: безработица и структурные изменения. Социально-трудовые исследования. 2021;(2):33-44.
12. Афанасьева И.В., Волков И.В. Некоторые подходы к определению понятия «Трудовые ресурсы». Вестник НГИЭИ. 2015;(11):5-9.
13. Кашепов А.В. Взаимосвязи экономики и демографии. М.: ООО «МАКС Пресс»; 2019. 176 с.
14. Попадейкин В.В., Архипова М.Ю., Сиротин В.П., Нарциссова С.Ю. Проблемы демографии. М.: Изд-дом «Инфа-М»; 2021. 162 с.
15. Dostie B. Wages, Productivity and Aging. De Economist. 2011;159(2):139-158.
16. Baumann I. The Plight of Older Workers: Labor Market Experience after Plant Closure in the Swiss Manufacturing Sector. Life Course Research and Social Policies. Vol. 5. Switzerland: Springer Open. 2016, 210 p.
17. Frey C.B., Osborne M. Technology at Work: The Future of Innovation and Employment. Citi GPS: Global Perspectives & Solutions, 2015. 108 p.
18. Chakravorti B., Chaturvedi R.S. Digital planet 2017. How competitiveness and trust in digital economies vary across the world. The Fletcher School, Tufts University, 2017. 70 p.
19. Fonseca S. R. The Future of Employment: Evaluating the Impact of STI Foresight Exercises. Foresight and STI Governance. 2017;11(4):9-22.
20. Тимачева Е.В. Российский рынок труда: проблемы и перспективы. Вестник Калмыцкого института гуманитарных исследований РАН. 2015;(2):180-184.
21. Колесникова О.А., Маслова Е.В. Занятость населения как фактор социальной стабильности. Вестник ВГУ. 2020;(1):123-126.
22. Кубишин Е.С. Неформальная занятость в России: причины, влияние на экономику и общество, перспективы легализации в посткризисный период. Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2020;(10А):66-81.
23. Михайлов А.Ю. Неформальная занятость на российском рынке труда. Интернет-журнал Науковедение. 2015;(29):1-9. URL:<http://naukovedenie.ru/PDF/116EVN415.pdf>.
24. Williams C., Horodnic I. Self-employment, the informal economy and the marginalisation thesis: Some evidence from the European Union. International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research. 2015;21(2):224-242.
25. Колесникова О.А., Околелых И.В. Неустойчивая занятость в составе нестандартной: общность, различия, перспективы Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: монография. М.: РеалПринт, 2017;141-154.
26. Bream J., Harris K., Lee C.K., Linden M. The Social Question in the Twenty-First Century. A Global View. Oakland, California: University Of California Press, 2019. 282 p.
27. Ляшок В.Ю. Недоиспользование трудовых ресурсов: рост потенциальной рабочей силы. Экономическое развитие России. 2020;(3):62-65.
28. Чистова Е.В. Занятость лиц пенсионного возраста: спрос и предложение на рынке труда России. Journal of Economy and Business. 2019;(10-2):155-161.
29. Олейник Е.Б. Оценка дефицита трудовых ресурсов в России на фоне пандемии. Экономические науки. 2020;(12):361-366.

REFERENCES

1. Pashin N.P., Voloshina I.A., Har'kin V.V. Solving the problems of assessing and regulating tension in the labor market: practice and modern approaches. Social and labor research. 2021;(1):8-23. (In Russ.).
2. Maslova E.V., Kolesnikova O.A. Development of a system model for regulating non-standard employment of the population (on the example of the Voronezh region). Vestnik Voronezhskogo instituta vysokih tehnologij = Bulletin of the Voronezh Institute of High Technologies. 2019;(2):161-176. (In Russ.).
3. Kolesnikova O.A., Maslova E.V. Labor resources in the conditions of the modern labor market: management efficiency. Voronezh: Voronezh State University Publishing House; 2016. p. 192. (In Russ.).
4. Ehrenberg R. G., Smith R.S. Modern Labor Economics: Theory and Public Policy. Boston: Pearson/Addison Wesley; 2006. p. 604.
5. Okolelyh I.V. Labor resources are the notorious wealth of Russia. Sovremennye problemy jekonomiki i menedzhmenta = Modern problems of economics and management. 2014;115-119. (In Russ.).
6. Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs. Geneva: International Labour Office; 2020. p. 184.
7. Lee R. Macroeconomics, Aging, and Growth. Handbook of the Economics of Population Aging. Amsterdam, Netherlands: Elsevier; 2016;1:59-118.
8. Hashim M., Hameed F. Human Resource Management in 21st Century: Issues & Challenges & Possible Solutions to Attain Competitiveness. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 2012;2(9):44-52.
9. Gonzalez G. G., Fernandez R. A., Price V., Smith D. Labor Versus Empire. London, New York: Routledge. Taylor & Francis Group; 2017. p. 307
10. Larsson A., Teigland R. The Digital Transformation of Labor. London, New York: Routledge. Taylor & Francis Group; 2020. p. 372.
11. Kshepov A.V., Afonina K.V. Russian labor market in 2020-2021: Unemployment and structural changes. Social and labor research. 2021;(2):33-44. (In Russ.).
12. Afanas'eva I.V., Volkov I.V. Some approaches to the definition of the concept of "Labour resources". Bulletin of NGIEI. 2015;(11):5-9. (In Russ.).
13. Kshepov A.V. Interrelations of economics and demography. M.: LLC "MAX Press"; 2019. p. 176. (In Russ.).
14. Popadejkin V.V., Arhipova M.Ju., Sirotin V.P., Narcissova S.Ju. Demographic problems. M.: Publishing house "Infa-M"; 2021. p. 162.
15. Dostie B. Wages, Productivity and Aging. De Economist. 2011;159(2):139-158.
16. Baumann I. The Plight of Older Workers: Labor Market Experience after Plant Closure in the Swiss Manufacturing Sector. Life Course Research and Social Policies. Vol. 5. Switzerland: Springer Open; 2016. p. 210.
17. Frey C.B., Osborne M. Technology at Work: The Future of Innovation and Employment. Citi GPS: Global Perspectives & Solutions; 2015. p. 108.

18. Chakravorti B., Chaturvedi R.S. Digital planet 2017. How competitiveness and trust in digital economies vary across the world. The Fletcher School, Tufts University, 2017. p. 70.
19. Fonseca S. R. The Future of Employment: Evaluating the Impact of STI Foresight Exercises. Foresight and STI Governance. 2017;11(4):9-22.
20. Timacheva E.V. Russian labor market: problems and prospects. Vestnik Kalmyckogo instituta gumanitarnykh issledovanij RAN = Bulletin of the Kalmyk Institute for Humanitarian Research, Russian Academy of Sciences. 2015;(2):180-184. (In Russ.).
21. Kolesnikova O.A., Maslova E.V. Employment of the population as a factor of social stability. Vestnik VGU = Bulletin of VSU. 2020;(1):123-126. (In Russ.).
22. Kubishin E.S. Informal employment in Russia: causes, impact on the economy and society, prospects for legalization in the post-corona crisis period. Jekonomika: vchera, segodnja, zavtra = Economics: Yesterday, today, tomorrow. 2020;(10A):66-81. (In Russ.).
23. Mihajlov A. Ju. Informal employment in the Russian labor market. Internet Journal of Science Studies. 2015;(29):1-9. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/116EVN415.pdf>.
24. Williams C., Horodnic I. Self-employment, the informal economy and the marginalisation thesis: Some evidence from the European Union. International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research. 2015;21(2):224-242.
25. Kolesnikova O.A., Okolelykh I.V. Precarious employment as part of non-standard employment: commonality, differences, prospects Employment precariousness: international and Russian contexts for the future of the labor sphere: monograph. M.: RealPrint; 2017;141-154. (In Russ.).
26. Breman J., Harris K., Lee C.K., Linden M. The Social Question in the Twenty-First Century. A Global View. Oakland, California: University of California Press; 2019. p. 282.
27. Ljashok V. Ju. Underutilization of labor resources: the growth of potential labor force. Jekonomicheskoe razvitiye Rossii = Economic development of Russia. 2020;(3):62-65. (In Russ.).
28. Chistova E.V. Employment of persons of retirement age: supply and demand in the Russian labor market. Journal of Economy and Business. 2019;(10-2):155-161. (In Russ.).
29. Oleinik E.B. Assessing the shortage of labor resources in Russia against the backdrop of a pandemic. Economic sciences. 2020;(12):361-366. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ольга Андреевна Колесникова – доктор экономических наук, профессор, заслуженный работник социальной защиты населения РФ, профессор Воронежского государственного университета и Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Россия.

Ol'ga A. Kolesnikova – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Worker of Social Protection of the Population of the Russian Federation, Professor of Voronezh State University and Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia
oakolesnikova@mail.ru



Елена Валерьевна Маслова – доктор экономических наук, профессор Воронежского института экономики и социального управления и Института социального образования, Воронеж, Россия.

Elena V. Maslova – Dr. Sci. (Econ.), Professor of the Voronezh Institute of Economics and Social Management and the Institute of Social Education, Voronezh, Russia.
evmas@yandex.ru



Ирина Викторовна Окоলেখ – кандидат экономических наук, доцент, эксперт Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Россия.

Irina V. Okolelykh – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, expert of the Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia.
irokol@yandex.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Колесникова О.А. – постановка проблемы; разработка концепции статьи; теоретическая часть; методы и направления исследования; критический анализ литературы; формулирование выводов; текстовое и графическое представление результатов исследования.

Маслова Е.В. – научное руководство темой исследования, анализ результатов исследования; логическое структурирование материала; редактирование общих выводов исследования.

Окоলেখ И.В. – критический анализ литературы, анализ результатов исследования; логическое структурирование материала; редактирование общих выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Kolesnikova O.A. – statement of the problem; development of the conceptual framework of the article; theoretical part; methods and directions of research; critical analysis of the literature; conclusions; textual and graphical representation of the research results.

Maslova E.V. – scientific management of the research topic, analysis of research results; logical structuring of the material; editing of the general conclusions of the study.

Okolelykh I.V. – critical analysis of the literature, analysis of research results; logical structuring of the material; editing of the general conclusions of the study.

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

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

Статья поступила в редакцию 08.02.2022; после рецензирования 17.03.2022, принята к публикации 18.03.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 08.02.2022; revised on 17.03.2022 and accepted for publication on 18.03.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-56-68

УДК 331.5

JEL J01 J21 J46

САМОЗАНЯТОСТЬ И ФРИЛАНС КАК СПОСОБЫ АДАПТАЦИИ РАБОТНИКА НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

Т.О. Разумова ^а, Н.М. Кирсанова ^б

МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

^а <https://orcid.org/0000-0001-5726-4136>

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – явление самозанятости в РФ. **Цель** работы – выявление ключевых факторов, влияющих на выбор нестандартных видов занятости для реализации работником своих профессиональных навыков и умений, а также формирования на их основе портрета современного самозанятого и фрилансера. Используются следующие **методы** научного исследования: анализ научных и других источников, анкетирование, статистический анализ эмпирических данных, математическое моделирование. В результате исследовательской работы на основе 453 наблюдений с помощью анализа средних значений и медиан авторами сделана попытка охарактеризовать современного фрилансера, самозанятого, наемного работника, предпринимателя и работника, имеющего помимо работы по найму дополнительный источник дохода. В процессе исследования также выявлены факторы, влияющие на решение работника предпочесть ту или иную форму занятости, основные отличия между самозанятым и фрилансером, предпринимателем и работником по найму. Один из главных **выводов** исследования состоит в том, что выбранная работником форма занятости зависит не только от специфики данного вида занятости, но в немалой степени и от его индивидуальных характеристик. Полученные в **результате** исследования материалы могут быть использованы при формировании адресной социально-экономической политики стимулирования самозанятости и определении наиболее эффективных мер поддержки отдельных особо нуждающихся групп населения.

Ключевые слова: самозанятость; фриланс; нестандартная занятость; решение о самозанятости; факторы занятости.

Для цитирования: Разумова Т.О., Кирсанова Н.М. Самозанятость и фриланс как способы адаптации работника на современном рынке труда. *Социально-трудовые исследования*. 2022;47(2):56-68. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-56-68.

ORIGINAL PAPER

SELF-EMPLOYMENT AND FREELANCE: EMPLOYEES ADAPTING TO THE MODERN LABOR MARKET

Т.О. Razumova ^а, N.M. Kirsanova ^б

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

^а <https://orcid.org/0000-0001-5726-4136>

ABSTRACT

The **object** of the research is the phenomenon of self-employment in Russia. The **aim** of the article is to identify the key factors influencing the choice of non-standard types of employment for employees to realize their professional skills and abilities, and also to form an image of the modern self-employed and freelancer on their basis. The authors apply the following **methods** of scientific research: analysis of scientific and other sources, surveys, statistical analysis of empirical data, and mathematical modeling. As a result of the study based on 453 observations using the analysis of means and medians, the authors attempt to characterize the modern freelancer, self-employed, employee, entrepreneur and employee who has an additional source of income in addition to employment. The study also identifies factors that influence the decision of an employee to give preference to one form of employment or another, the main differences between a self-employed person and a freelancer, an entrepreneur and an employee. One of the main **conclusions** of the study is that the form of employment chosen by an employee depends not only on the specifics of this type of employment but to a large extent on its individual characteristics. The research **results** may be used to design a targeted socio-economic policy to stimulate self-employment and determine the most effective measures to support certain particularly needy groups of the population.

Keywords: self-employment; freelance; non-standard employment; self-employment decision; employment factors.

For citation: Razumova T.O., Kirsanova N.M. Self-employment and freelance: Employees adapting to the modern labor market. *Social and labor research*. 2022;47(2):56-68. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-56-68.

ВВЕДЕНИЕ

Анализ рынка труда показывает, что в современном мире все большее количество людей выбирают нестандартные формы занятости, становясь самозанятыми или фрилансерами. В их числе студенты и пенсионеры, желающие повысить свой доход, безработные, потерявшие основную работу в период экономического спада, люди, превращающие свое хобби в основной источник дохода (те, кто вяжет, шьет одежду или печет торты на заказ, оказывает всевозможные услуги и пр.). Нередко в качестве дополнительного источника дохода выбирают самозанятость и наемные работники.

Определить точное количество самозанятых и фрилансеров в настоящее время довольно сложно из-за отсутствия единства в дефинициях, неоднозначности формирования трудовой политики в разных странах, неопределенности масштабов теневой экономики и т.д. Многие работники, являясь фактически самозанятыми или фрилансерами, по разным причинам не регистрируют свою занятость официально.

Одними из первых, кто стал исследовать природу самозанятости, были ученые Д. Бегинхольд и У. Штабер. В 90-х гг. они выделили два класса предрасположенности людей к самозанятости, обозначив их как «экономика потребности» и «экономика реализации» [1]. Затем Д. Бланшфлаэр в соавторстве с А. Освальдом изучил особенности самозанятых работников с учетом их пола и возраста [2]. В 2004 г. Блэншфлауэр провел исследование, в котором рассмотрел особенности самозанятости в странах ОЭСР [3]. Он обнаружил взаимосвязь этих характеристик работника с вероятностью его присоединения к самозанятости. Г. Хандли и С. Члоста выяснили, что семейный опыт самозанятости положительно влияет на решение работника о самозанятости [4, 5]. Р. Фэрли выяснил, что этническая принадлежность и личные связи играют большую роль при принятии решения о самозанятости [6]. Е. Виноградов и Л. Колверид выяснили, что человеческий капитал имеет неоднозначную связь с решением о самозанятости [7].

Таким образом, хотя ряд экономических статей направлен на изучение факторов, влияющих на решение работника стать самозанятым, до сих пор на отечественном рынке труда мало изучены как сами факторы, так и явление «самозанятость». В нашей работе мы сделали попытку изучить не только факторы, но и характер их влияния на принятие работником решения о самозанятости.

ПОНЯТИЯ И КАТЕГОРИИ

На современном рынке труда существуют различные формы занятости. Каждый может стать его участником в той форме, в которой он пожелает. Войдя на рынок труда и получив работу (или начав свой собственный бизнес), работник становится «занятым». «Стандартная» занятость – «занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии, под непосредственным руководством работодателя или менеджера» [8]. Следовательно, все те формы занятости, которые отклоняются хотя бы по одному признаку из данного определения, называются «нестандартными». Стандартная занятость приобрела наибольшую популярность в конце XIX в., когда индустриализация только начиналась. На рынке труда наблюдался дуализм – нестандартные формы занятости существовали на, так называемом, «вторичном рынке труда». Экспертами была замечена тенденция: стандартные рабочие места сокращались во время кризисов и рецессий, но возрастали в периоды экономического подъема.

Постиндустриальная экономика подразумевала гибкость рынка труда, поэтому стандартная занятость начала активно замещаться нестандартными формами. На рынке появлялись услуги, требующие работников, готовых выполнять их в рамках гибкого графика, порой сверхурочно. И такие работники, которых не устраивали условия труда в рамках стандартного найма, всегда находились.

Согласно методологии МОТ, самозанятые работники – это «работники, которые работают за свой счет с одним или несколькими партнерами и занимают тип рабочих мест «работа по найму на себя» в течение определенного периода времени. Причем партнерами могут быть не только члены семьи»¹. Другими словами, это работники, чье вознаграждение напрямую зависит от дохода, получаемого от продажи произведенных самостоятельно товаров и услуг.

Самозанятый работник обладает определенными профессиональными навыками и делает то, в чем он действительно успешен. Часто самозанятые используют полученные навыки и свои индивидуальные особенности для получения дохода (мастерят что-то своими руками и выставляют товары на продажу, продают собственные рисунки,

¹ Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993). 1993 URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087562.pdf [Дата обращения 12.02.2021]

используют знание иностранного языка, технические навыки для выполнения заказов и т.д.). Для успешной реализации товаров и услуг самозанятым необходимо оценивать покупательную способность своих потенциальных клиентов, а также понимать уровень рыночной цены на эти товары и услуги, чтобы установить справедливую цену.

Понятия «фриланс» и «самозанятость» в методологиях многих европейских стран не имеют сильных смысловых различий – оба определения подразумевают конкретного работника, который ведет экономическую деятельность за свой счет, не имеет подчиненных сотрудников, получает доход напрямую от продажи товаров и услуг.

Однако смысловая разница между понятиями все же присутствует, поэтому одной из задач нашего исследования является определение четких различий между этими формами занятости и формулирование понятных критериев принадлежности работника к фрилансерам или самозанятым.

Поскольку в официальной методологии МОТ нет точного определения понятию «фриланс», мы используем общепринятые:

1. Фриланс – определенная работа на разные организации без официальной принадлежности к одной из них².

2. Фрилансер – работник, который предоставляет услуги независимо и осуществляет деятельность на свой страх и риск [9].

Понятие «фриланс» уходит корнями в средневековую Англию, где «фрилансерами» называли свободных копейщиков или профессиональных воинов. В частности, это были солдаты, которые, потеряв на войне своих господ, сражались уже за тех, кто мог оплачивать их воинский труд. Позже в XIX в. «фрилансерами» назывались свободные художники и независимые журналисты, выполнявшие заказы сразу нескольких работодателей. В 1819 г. этот термин был институализирован в романах Вальтера Скотта [10].

В XXI в. фрилансерами называют тех, кто предоставляет услуги самостоятельно и не принадлежит ни к одной компании и организации. Другими словами, это люди, предпочитающие «свободу действия», которые готовы выполнять только ту работу, которая им нравится, получая за это вознаграждение. К какой категории работников по методологии МОТ (наемные работники; работники, работающие за свой счет; члены производственных кооперативов; помогающие члены семьи; ра-

ботодатели; те, кто не определен по методологии МОТ) могут относиться фрилансеры?³ Мы полагаем, что их можно отнести к группе «случайных работников» (casual workers) – работников, у которых есть явный или неявный трудовой договор, рассчитанный на короткий промежуток времени.

Они могут быть также классифицированы как «работники по найму» или «работники за свой счет» в зависимости от формулировки трудового договора. «Случайные работники» (в литературе они также называются «непостоянными работниками») не имеют четких гарантий занятости в течение одного промежутка времени, однако могут иметь срочные и бессрочные договоренности с заказчиками на тот или иной временной отрезок. В эту группу входят работники, которые заняты на временной основе, работники с договором на 0-часовой рабочий день, работники, которым платят за вызов на работу, а также те работники, которые могут быть наняты на 1 день⁴.

В данном исследовании мы разграничиваем понятия «фрилансер» и «самозанятый», поэтому более четкое понимание явления фриланс поможет нам при разработке собственной методологии.

Согласно Росстату, самозанятые входят в состав неформального сектора. В методологии Росстата к занятым в неформальном секторе относятся лица, «которые в течение обследуемого периода были заняты, по меньшей мере, в одной из производственных единиц неформального сектора независимо от их статуса занятости, и от того, являлась ли данная работа для них основной или дополнительной»⁵. В качестве критерия определения единиц неформального сектора принят критерий отсутствия государственной регистрации в качестве юридического лица. Российский неформальный сектор делится на людей, работающих по найму, и людей, работающих не по найму.

В России самозанятых фиксирует Федеральная налоговая служба. Самозанятыми считаются исключительно зарегистрированные лица, которые производят товары своими руками или оказывают услуги лично, не имеют штата сотрудников, зарабатывают не более 2,4 млн руб. в год, платят налог на профессиональный доход в размере 4%,

² Cambridge Dictionary. The word “freelance”. Cambridge University Press. URL : <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/freelance> [Дата обращения 05.03.2021]

³ International Classification of Status in Employment (ICSE) and International Classification of Status at Work (ICSaW). International labour organization. 2022 URL: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-status-at-work/> [Дата обращения 25.02.2022]

⁴ Resolution concerning statistics on work relationships. Department of Statistics. International Labour Office. 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648695.pdf [Дата обращения 12.02.2021]

⁵ Росстат. Рабочая сила, занятость и безработица в России 2020. Методология. Электронный ресурс. URL: https://gks.ru/bgd/regl/B20_61/Main.htm [Дата обращения 04.11.2021]

если они работают с физическими лицами, и 6%, если они оказывают услуги юридическим лицам⁶. Присоединиться к данному налоговому режиму могут как самозанятые, так и индивидуальные предприниматели.

Данный налоговый режим был разработан в 2019 г. и введен в действие Правительством РФ в качестве эксперимента только в нескольких регионах РФ. Чтобы стимулировать работников к официальной регистрации, российское правительство выделило большую сумму средств, которые были использованы для уплаты налога на самозанятых. Преимущества официальной регистрации: законность деятельности (то есть самозанятых больше нельзя оштрафовать за отсутствие регистрации), у них появляется возможность взять определенный банковский кредит, поскольку зарегистрированный работник может подтвердить свой доход. Сотрудник сможет заключать сделки с поставщиками или заказчиками услуг на официальном уровне. При регистрации фиксируется опыт работы, который пойдет на пользу сотруднику в том случае, если он захочет в будущем работать в крупной фирме или компании. Самозанятые могут принимать участие в государственных программах, направленных на поддержание и развитие малого бизнеса. Эта налоговая система была активно опробована правительством России в 2020 г. в российских регионах и в настоящее время получила широкое распространение.

САМОЗАНЯТОСТЬ В ИССЛЕДОВАНИЯХ ЗАРУБЕЖНЫХ УЧЕНЫХ

Существуют различные представления о том, кто же такие самозанятые и каковы их мотивы вступления в их ряды. Согласно Бегинхольду, люди делятся на тех, кто осуществляет свою деятельность в «экономике реализации», и тех, кто участвует «в экономике потребности» [1]. Первые хотят быть автономными, свободными в своей деятельности, мечтают сделать собственный бизнес успешным, то есть «реализовать себя». Вторые хотят избежать безработицы и боятся остаться без денег, поэтому становятся самозанятыми «по нужде». Согласно этой теории, все самозанятые работники делятся на тех, кто хочет воплотить свою мечту в жизнь, и тех, кто просто хочет выжить в тяжелых экономических условиях. Причем «экономика потребности» встречается чаще, и в ней участвуют все те работники, которые одно-

временно совмещают несколько видов деятельности (помимо основной работы функционируют в качестве самозанятых).

Бланшфлауэр в исследовании «Самозанятость в странах ОЭСР» пишет о том, что самозанятость предоставляет человеку возможность организовывать свой индивидуальный график, работать тогда, когда ему это удобно. Она является хорошим способом получения хорошего дохода [3]. Существует мнение, что самозанятость способствует изобретениям и инновациям, которые позволяют создать новые рабочие места на рынке труда. Большая доля самозанятых способствует повышению общего благосостояния и самостоятельности в стране. Например, в Великобритании и Франции государственные программы нацелены на предоставление дополнительных выплат безработным, которые пытаются открыть собственный бизнес [11]. В США также запускаются аналогичные программы для получателей пособий по безработице. Во многих странах, включая США и Великобританию, существуют государственные программы, цель которых – предоставление специальных, льготных кредитов для развития малого бизнеса. В некоторых муниципальных образованиях США существуют программы поощрения малого бизнеса, принадлежащего меньшинствам и женщинам [12].

В 2013 г. Симоес, Креспо и Морейра провели крупное исследование, связанное с определением степени влияния индивидуальных характеристик самозанятых на принятие ими решения о получении данного статуса [13]. Они выбрали 7 основных характеристик, которые предположительно должны оказывать такое влияние: общие характеристики индивида (пол, возраст, семейное положение, наличие детей), семейные факторы (наличие партнера, самозанятых родителей), персональные характеристики (здоровье, отношение к риску), человеческий капитал (образование и опыт работы), здоровье, национальность/этническая принадлежность, доступ к финансовым ресурсам. Исследование было направлено на обобщение всех полученных другими авторами результатов и классификацию их по факторам.

САМОЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ: ПЕРВЫЕ ПОПЫТКИ ИССЛЕДОВАНИЯ

К исследованию причин вступления работников в самозанятость мы приступили в 2020 г., после того как закончили изучение правовых и экономических основ самозанятости в России и за рубежом [14]. Цель исследования состояла в поиске

⁶ Федеральная Налоговая Служба. Что такое налог на профессиональный доход? Официальный сайт. URL: <https://npd.nalog.ru/> [Дата обращения 27.05.2022]

Категории работников, полученные в результате анализа полученных ответов / Categories of employees according to their answers

		Частота / Frequency	Проценты / Percentages	Валидный процент / Valid percentage /	Накопленный процент / accruing interest
Валидные	Фрилансер	92	20,3	20,6	20,6
	Наемный работник	163	36,0	36,5	57,0
	Самозанятый	71	15,7	15,9	72,9
	Предприниматель	13	2,9	2,9	75,8
	Наемный работник+самозанятый	37	8,2	8,3	84,1
	Наемный работник+фрилансер	71	15,7	15,9	100,0
	Всего	447	98,7	100,0	
Пропущенные	4	6	1,3		
Всего		453	100,0		

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

доказательства обоснованности спорного утверждения: творческая личность человека проявляется даже в его занятости, а самозанятость – лучший способ ее реализовать не только в «экономике потребности», но и в «экономике реализации» [15].

Чтобы доказать этот тезис, мы провели опрос 74 студентов 3-го курса МГУ имени М.В. Ломоносова. Средний возраст респондентов, 70 % которых были женщины, составил 19,2 года. Опрос состоял из 6 контрольных вопросов, главный из которых был сформулирован примерно следующим образом: В какой профессиональной сфере Вы бы работали и какую профессию выбрали, если бы в данный момент стали самозанятым?

Из полученных ответов мы выяснили, что большая часть респондентов не хотела становиться самозанятыми в момент проведения опроса, однако 40 % респондентов, у которых уже был опыт самозанятости, пожелали стать самозанятыми после окончания обучения. Мы допустили, что студенты понимают потенциальный объем работы и сил, которые придется затратить на ведение собственного бизнеса, поэтому решение стать самозанятым студенты принимают обдуманно. Что касается выбора профессии в рамках самозанятости, то 43 % опрошенных выбрали вариант «репетитор», что неудивительно, поскольку репетиторство – распространенное занятие среди студентов. 5,2 % всех опрошенных стали бы работать по полученной в вузе специальности и указали консалтинг, аналитику ценных бумаг, перевод иностранных текстов, профессиональные услуги. 14,6 % предпочли бы заниматься в рамках самозанятости программированием, редактурой текстов, используя приобретенные в вузе знания и навыки. Однако оставшаяся часть опрошенных (37 %) выбрала творческую сферу деятельности, скорее всего связанную с собственными хобби: приготовление еды на заказ, шитье, вышивку, фотосъемку, ведение блога, рисование картин и

набросков, дизайн, организацию мероприятий, косметологию и укладку волос. Главный вывод, который был получен по результатам данного исследования, состоит в том, что человек потенциально готов реализовывать свои навыки и увлечения в работе в рамках самозанятости за определенную денежную плату.

В своем следующем исследовании мы попытались найти ответы на вопросы: почему же все-таки люди предпочитают самозанятость стандартной занятости и какими факторами определяются решения работников при выборе самозанятости. Были проведены интервью с 23 представителями нестандартной занятости (средний возраст опрошенных – 30 лет) с целью обнаружения специфических характеристик, определяющих этих людей. В ходе проведения интервью мы выясняли: существует ли устная договоренность между самозанятым и заказчиком, есть ли у него другая работа, использует ли он новые технологии в своей деятельности, существует ли связь самозанятости с хобби и каковы основные причины отсутствия регистрации? Результаты интервью показали, что новые технологии открыли новые возможности для получения дохода за квалифицированную работу.

ВЫБИРАЮ САМОЗАНЯТОСТЬ! ФАКТОРЫ И МОТИВЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РЕШЕНИЕ РАБОТНИКА

Основными целями данного исследования являются выявление факторов, оказывающих влияние на выбор работника в пользу самозанятости, и формирование портретов представителей разных форм занятости (фрилансера, самозанятого, предпринимателя, наемного работника) на основе полученных факторов.

Для того, чтобы получить ответы на эти вопросы, был проведен опрос 453 человек разных возрастов (от 13 лет до 71 года). Средний возраст

опрошенных – 32 года. Опрос включал в себя 4 блока вопросов, из них первые три предназначались для всех респондентов, а 4-й блок – только для фрилансеров и самозанятых:

1. Базовая информация о работнике (пол, возраст, наличие детей, категория занятости, семейное положение, материальное положение, образовании).

2. Черты характера и компетенции работника (отношение к риску, наличие предпринимательских качеств, уровень финансовой грамотности, готовность принимать на себя ответственность, готовность работать в команде, уровень владения ИТ, частота заказа у самозанятого/фрилансера).

3. Специфика занятости (рабочие часы в неделю, работа по специальности, наличие еженедельных выходных, превращение хобби в профессиональную занятость, стабильность занятости и заработка, желание смены места работы, дни отдыха в году, удовлетворенность занятостью, среднемесячный доход, произведение пенсионных отчислений, уплата налогов на доход, творческая сторона занятости, использование ИТ ежедневно).

4. Характер статуса занятости, интерес в поиске работы по найму, собственные вложения в занятость, планирование расширения деятельности, наличие самозанятых друзей и родственников, независимость в деятельности, использование онлайн-платформы, планирование регистрации, причины отсутствия регистрации).

Первым этапом анализа полученных данных была их группировка по категориям занятости. Поскольку было получено несколько малых нерепрезентативных групп, пришлось их объединить в более крупные. Например, «фрилансер/самозанятый» вошла в группу «самозанятый», поскольку представители первой уже официально являются самозанятыми; «работодатель» и «соискатель» вошли в группу «предприниматель», так как предприниматель вправе иметь наемных работников; группы «домохозяйка», «студент» и «временно не работаю» были убраны из данных, поскольку в сумме эти группы составили всего 4 наблюдения.

В результате анализа полученных ответов все респонденты были сгруппированы по следующим категориям: фрилансеры (92), наемные работники (163), самозанятые (71), предприниматели (13), наемный работник/самозанятый (37), наемный работник/фрилансер (71) (табл. 1).

Таким образом, без 4-х исключенных у нас получилось 447 наблюдений. Группа «наемный работник» (36% общего числа наблюдений) оказалась самой большой.

Для анализа полученных данных мы использовали программу IBM SPSS Statistics. На первом этапе анализа все полученные переменные были разделены по виду шкалы на номинальные, количественные и порядковые. Каждый вопрос соответствует отдельной переменной. Количественная шкала отражает число, не имеющее «веса» в своем численном значении, то есть, например, количественную шкалу мы присваиваем переменным Возраст и Образование. Номинальная шкала присваивает переменной значение 0, если респондент ответил «нет» на вопрос, и 1, если респондент ответил «да». Эту же шкалу мы присваиваем переменным, значения которой не зависят друг от друга. То есть значение 1, если человек принадлежит к группе «фрилансер», 2, если человек «самозанятый» и т.д.

Такую шкалу мы присваиваем переменным *Категория*, *НаличиеДетей*, *ДетиМоложе3*, *Риск*, *Оптимизм*, *ПредпринКач*, *ПрименениеФинГр*, *ПримКомп*, *Специальность*, *Выходные*, *Хобби*, *СтабЗанятость*, *СтабЗаработок*, *СменаРаб*, *ПенсОтч*, *Налоги*, *Творчество*, *СвязьСКомп*, *Статус*, *Наем*, *ВкладСредств*, *ПланПредпр*, *ДрузьяРодственники*, *Независимость*, *Платформа*, *ПланСамозан*, *Пол*, *СемПол*, *ПричНерег*. Порядковая шкала присваивается тем переменным, чей рост численного значения имеет «вес», то есть при увеличении значения переменной меняется смысл интерпретации. Порядковую шкалу имеют переменные *КомпВлад*, *Удовлетворенность*, *ФинГрамотность*, *Ответственность*, *Команда*, *МатПол*, *ЧастоЗагр*, *ЧасвНед*, *ДнейОтдых*, *МесДоход*, *ЗакФрилСам*. Например, для переменной *Ответственность* 0 означает «не готов принимать на себя ответственность», а 5 «совершенно готов принимать на себя ответственность».

Присваиваемые значения:

1. Для переменной *Категория*: 1 - фрилансер, 2 – наемный работник, 3 – самозанятый, 7 – предприниматель, 8 – наемный работник + самозанятый, 9 – наемный работник + фрилансер.

2. Для переменной *Статус*: 0 – добровольный, 1 – вынужденный.

3. Для переменной *Пол*: 1 – мужчина, 2 – женщина.

4. Для переменной *СемПол*: 1 – в разводе, 2 – вдовец/вдова, 3 – замужем/женат, 4 – холост.

5. Для переменной *ЧастоЗагр*: 1 – никогда не был, 2 – 1 раз в год и реже, 3 – больше 1 раза в год.

6. Для переменной *МатПол*: 1 – мы с трудом сводим концы с концами, денег не хватает даже на продукты питания, 2 – на продукты питания

денег хватает, однако покупка одежды вызывает некоторые сложности, 3 – денег хватает на продукты питания и одежду, однако покупка товаров длительного пользования вызывает затруднения, 4 – мы можем без труда покупать товары длительного пользования, затруднение вызывает только покупка действительно дорогих товаров, 5 – материально обеспечен(ы), можем позволить себе покупку квартиры, автомобиля и многое другое.

7. Для переменной *ЗакФрилСам*: 1 – никогда не делаю, 2 – делаю, когда надо, 3 – очень часто.

8. Для переменной *ЧасвНед*: 0 – менее 20, 1 – 20-30, 2 – 30-40, 3 – больше 40.

9. Для переменной *ДнейОтдых*: 1 – по выходным, 2 – неделя, 3 – месяц, 4 – больше месяца.

10. Для переменной *МесДоход*: 1 – меньше 10 тыс. руб., 2 – от 10 до 20 тыс.руб., 3 – от 20 до 30 тыс. руб., 4 – от 30 до 50 тыс.руб., 5 – от 50 до 100 тыс.руб., 6 – свыше 100 тыс. руб.

11. Для переменной *ПричНерег*: 2 – не хочу платить налоги, 3 – слишком нерегулярная занятость, 4 – слишком низкий доход, 5 – я зарегистрирован.

Результаты исследования позволили не только описать и охарактеризовать особенности представителей каждого типа самозанятости, сформировать их многопрофильные портреты, но и также проверить обоснованность сформулированных нами ранее следующих гипотез:

1. Самозанятый – это склонный к риску человек, не имеющий детей, у которого денег хватает на еду и продукты, но не хватает на покупку телевизора. Он много работает.

2. Самозанятый хорошо владеет компьютерными навыками и применяет их в работе.

3. Все представители нестандартных форм занятости участвуют в «экономике потребности».

4. Между группой фрилансеров и группой самозанятых нет значимых отличий.

5. Самозанятость и фриланс отличаются от остальных групп нестандартной занятости, а также от работников по найму по ряду факторов.

Портрет фрилансера

Фрилансер – самый молодой человек из нашей выборки (средний возраст фрилансера составил 27,8 лет). На основе нашей выборки, мы можем сказать, что фрилансер – это скорее всего женщина (75%). Фрилансер скорее не замужем/не женат (58%). Чаще всего фрилансеры не жалуются на нехватку денег на продукты питания, но покупка телевизора (38%), приобретение квартиры и дорогих вещей (42%) вызывают у них трудности. Среднее число лет учебы фрилансера составляет

13,7 (это самый малый показатель из всех категорий занятости, но это неудивительно, поскольку фрилансер – самый молодой человек, а это уменьшает вероятность дополнительного образования). Наиболее вероятно, что у него нет детей (64%), он более-менее спокойно относится к риску (55,4%), он оптимист (84%), он скорее обладает предпринимательскими качествами (58,7%), он оценивает свои навыки финансовой грамотности чуть выше среднего ($\bar{x}=3,283$ по 5-балльной шкале). Интересно заметить, что он в целом готов принимать на себя ответственность ($\bar{x}=4,207$ по 5-балльной шкале), скорее готов работать в команде ($\bar{x}=4,087$ по 5-балльной шкале), вероятнее всего не работает по специальности (73%), скорее сделал свое хобби своей профессиональной деятельностью (67,4%). Его занятость весьма нестабильна (65,2%), впрочем, как и заработок (73%), однако он скорее удовлетворен выбранной категорией занятости ($\bar{x}=7,022$ по 10-балльной шкале). Он почти не платит налоги с получаемого дохода (70%) и неплохо владеет компьютером ($\bar{x}=3,90$ по 5-балльной шкале). Фрилансер отдыхает в год более месяца (45,6%). Его месячный доход составляет в среднем от 20 до 30 тыс.руб., а рабочее время в неделю в среднем 20 часов (45%).

Портрет наемного работника

Наемный работник – самый старший человек из нашей выборки (средний возраст наемного работника составил 34,9 года). Наемный работник – это вероятнее женщина (88%). Он скорее замужем/женат (53%). Наемный работник чаще всего не жалуется на нехватку денег на продукты питания, но покупка телевизора (34%) и действительно дорогих вещей (47%) вызывает у него затруднения. Наиболее вероятно, что у него есть дети старше 3х лет (56,2%), он учился в среднем 14 лет ($\bar{x}=14,4$). Он скорее не готов к риску (67%), что видно из его выбора категории занятости (она надежнее, так как заключается трудовой договор). Он скорее оптимист (77%), он не обладает предпринимательскими качествами (65,6%), он оценивает свои навыки финансовой грамотности чуть выше среднего ($\bar{x}=3,370$ по 5-балльной шкале). Он в целом готов принимать на себя ответственность ($\bar{x}=4,142$ по 5-балльной шкале), готов работать в команде ($\bar{x}=4,370$ по 5-балльной шкале), вероятнее всего работает по специальности, полученной в высшем учебном заведении (56,2%). Его профессиональная деятельность не связана с его хобби (75%). Его занятость стабильна (80%) как и заработок (80%), что неудивительно. Он скорее

удовлетворен выбранной категорией занятости ($\bar{x}=7,395$ по 10-балльной шкале). Он скорее платит налоги с получаемого дохода (78,4%), однако мы ожидали увидеть среднее арифметическое равное 1, так как наемный работник трудоустроен официально. Он средне владеет компьютером ($\bar{x}=3,846$ по 5-балльной шкале). Наемный работник отдыхает в основном по выходным (39%) или около недели в год (37%). Его месячный доход составляет более 30 тыс. руб. в месяц (77%), а рабочее время в неделю – 30-40 часов (54%).

Портрет самозанятого

Самозанятый – это скорее всего женщина (69%) 32 лет ($\bar{x}=32,4$), скорее замужем (51%). Самозанятый чаще всего не жалуется на нехватку денег на продукты питания, но покупка телевизора (44%) и действительно дорогих вещей (39%) вызывает у него затруднения. Наиболее вероятно, что у нее есть дети старше 3х лет (52,9%), она училась в среднем 14 лет ($\bar{x}=14,2$). Она скорее готова пойти на риск (52,9%). Она является оптимистом (91,4%) и скорее обладает предпринимательскими качествами (65,7%). Самозанятый оценивает свои навыки финансовой грамотности чуть выше среднего ($\bar{x}=3,414$ по 5-балльной шкале). Работник в целом готов принимать на себя ответственность ($\bar{x}=4,329$ по 5-балльной шкале), скорее готов работать в команде ($\bar{x}=3,943$ по 5-балльной шкале), скорее не работает по специальности, полученной в высшем учебном заведении (72%). Его профессиональная деятельность скорее связана с его хобби (58%), хотя тут мы получили неоднозначный результат. Его занятость скорее нестабильна (53,5%) как и заработок (63%), то есть иными словами, это тот человек, труд которого может иногда не окупаться в полной мере. Он скорее удовлетворен выбранной категорией занятости ($\bar{x}=7,300$ по 10-балльной шкале). Он скорее платит налоги с получаемого дохода (77,5%), что неудивительно, так как мы вводим предпосылку о том, что человек изначально сам определяет свой статус занятости, поэтому, выбрав самозанятость, человек показывает свое участие в налоговом режиме исключительно для самозанятых, то есть платит налог. Он средне владеет компьютером ($\bar{x}=3,929$ по 5-балльной шкале) Самозанятые могут много работать и отдыхать только по выходным (39%), а могут отдыхать больше месяца в год (34%), и это неудивительно, поскольку изначально мы предполагали, что он, выбрав такую форму занятости, должен больше отдыхать. Месячный доход самозанятого составляет более 30 тыс. руб. в месяц

(56%), а рабочее время в неделю – более 40 часов (34%) или менее 10 часов (31%).

Портрет предпринимателя

Предприниматель – это скорее всего мужчина (85%) старше 34 лет ($\bar{x}=34,15$). Он скорее женат (66%). Предприниматель может без труда приобрести товары длительного пользования (64%), а также действительно дорогие товары (29%). Скорее всего у него вообще нет детей (64%), он учился в среднем 14 лет ($\bar{x}=13,8$). Он склонен к риску (84%), что видно из его выбора категории занятости, так как самостоятельно ведет свой бизнес. Он оптимист (92,3%), который обладает предпринимательскими качествами (100%), он оценивает свои навыки финансовой грамотности выше среднего ($\bar{x}=3,769$ по 5-балльной шкале), что является самым большим полученным нами значением среди всех категорий занятости. Он абсолютно готов принимать на себя ответственность ($\bar{x}=4,769$ по 5-балльной шкале), готов работать в команде ($\bar{x}=4,538$ по 5-балльной шкале). Предприниматель не работает по специальности, полученной в высшем учебном заведении (75%). Его профессиональная деятельность может быть связана с его хобби (61,5%). Его занятость стабильна (76,9%) как и заработок (69,2%), по сравнению с другими рассматриваемыми формами нестандартной занятости. Он больше всех удовлетворен выбранной категорией занятости ($\bar{x}=8,769$ по 10-балльной шкале). Он скорее платит налоги с получаемого дохода (84,6%), однако мы ожидали увидеть среднее арифметическое близкое к 1, так как предприниматель должен быть оформлен официально. Он отлично владеет компьютером ($\bar{x}=4,385$ по 5-балльной шкале) и отдыхает больше месяца в год (58,3%). Его среднемесячный доход составляет величину выше 100 тыс. руб. (79%), а рабочее время – 30-40 часов в неделю (57%).

Далее будут сформированы и проанализированы портреты групп «наемный работник/самозанятый» и «наемный работник/фрилансер», так как в них ожидаются нетривиальные результаты (например, они должны отдыхать меньше, чем представители всех остальных групп, и их материальное положение должно быть хуже, поскольку им приходится совмещать два вида занятости и т.д.). Иными словами, к этим двум группам предъявляется «больше требований», так как они скорее всего участвуют в «экономике потребности». С помощью анализа средних значений мы попытаемся понять, в каком типе экономики по

Бегинхольду они участвуют. Здесь же интересно посмотреть, оформили ли они дополнительную занятость официально (сильно ли отличается самоидентификация работника себя как самозанятого от фрилансера).

Портрет «наемного работника/самозанятого»

Начнем с того, что в эту группу входят работники, которые имеют самозанятость как дополнительный источник дохода. Это чаще женщины (68 %) старше 32 лет ($\bar{x}=32,9$). Они скорее состоят в браке (40,5 %). Наемный работник + самозанятый чаще всего не жалуется на нехватку денег на продукты питания, но покупка телевизора (40,5 %) и действительно дорогих вещей (32 %) вызывает у него затруднения. Скорее всего у них нет детей (54 %). Они учились в среднем 15 лет ($\bar{x}=14,7$). Они скорее склонны к риску (62 %). Они являются оптимистами (83,8 %). Неоднозначно наличие предпринимательских качеств (51,4 %). Они средне оценивают свои навыки финансовой грамотности ($\bar{x}=3,270$ по 5-балльной шкале). Они готовы принимать на себя ответственность ($\bar{x}=4,459$ по 5-балльной шкале) и менее готовы работать в команде ($\bar{x}=3,892$ по 5-балльной шкале) по сравнению с другими рассматриваемыми группами. Неясно, работают ли представители данной группы по специальности, полученной в высшем учебном заведении (51,4 %). Их профессиональная деятельность скорее не связана с хобби (54 %). Их занятость нестабильна (54%) как и заработок (57 %). Они меньше всех удовлетворены выбранной категорией занятости ($\bar{x}=6,703$ по 10-балльной шкале). Они скорее платят налоги с получаемого дохода (86,5 %), что подтверждает нашу гипотезу о возможной регистрации дополнительного источника дохода. Он неплохо владеет компьютером ($\bar{x}=3,838$ по 5-балльной шкале) и отдыхает меньше недели в год (70 %). Его среднемесячный доход находится в пределах от 30 до 100 тыс. руб. (48 %), а рабочее время составляет 30-40 часов в неделю (43 %).

Портрет «наемного работника/фрилансера»

В эту группу входят работники, которые имеют фриланс как дополнительный источник дохода. Это чаще женщины (72 %) старше 30 лет ($\bar{x}=30,6$). Они скорее состоят в браке (43,6 %). Наемный работник + фрилансер чаще всего не жалуется на нехватку денег на продукты питания, но покупка телевизора (36,6 %) и действительно дорогих вещей (50,7 %) вызывает у него затруднения. Скорее всего у них есть дети (52,1 %). Они учились в сред-

нем 15,5 лет ($\bar{x}=15,528$) – больше всего по сравнению с другими группами. Они скорее склонны к риску (63,4 %). Они являются самыми «большими» оптимистами (94,4 %). Они скорее обладают предпринимательскими качествами (64,8 %). Они средне оценивают свои навыки финансовой грамотности ($\bar{x}=3,493$ по 5-балльной шкале). Они в целом готовы принимать на себя ответственность ($\bar{x}=4,296$ по 5-балльной шкале) и работать в команде ($\bar{x}=4,563$ по 5-балльной шкале). Неясно, работают ли представители данной группы по специальности, полученной в высшем учебном заведении (52,1 %). Неясно, связана ли их деятельность с хобби (52%). Их занятость скорее стабильна (67,6 %) как и заработок (63,4 %). Возможно это связано с тем, что фриланс связан с их основной деятельностью, а не хобби. Они вполне удовлетворены выбранной категорией занятости ($\bar{x}=7,254$ по 10-балльной шкале). Они скорее платят налоги с получаемого дохода (67,6 %), но меньше, чем самозанятые. Они неплохо владеют компьютером ($\bar{x}=4$ по 5-балльной шкале) и отдыхают по выходным (32 %), а иногда больше месяца в год (34 %). Их среднемесячный доход часто составляет от 50 до 100 тыс. руб. (32 %), а работает он от 20-40 часов в неделю (76 %).

Дополнения к портретам

В ходе опроса фрилансеров и самозанятых был использован дополнительный – 4-й блок специальных вопросов. Полученные на них ответы помогли нам лучше понять мотивы работника при выборе формы занятости, существенно дополнить их портреты:

Фрилансер. Исходя из полученных данных, мы выяснили, что фрилансер считает свой статус добровольным (75 %), он почти не заинтересован в поиске работы по найму (55 %). В начале своей деятельности ему пришлось вложить собственные средства для ее организации (63 %). Он не планирует регистрироваться в качестве самозанятого (57 %), но планирует в качестве предпринимателя (54 %). У фрилансера есть друзья или родственники, кто является самозанятым (65 %). Ему важно быть независимым в своей деятельности (80 %). Фрилансер использует онлайн-платформу для поиска клиентов (67 %). Он не хочет регистрировать свою занятость по двум возможным причинам – нерегулярная занятость и слишком низкий доход (88 %).

Самозанятый. Самозанятый считает свою занятость добровольной (79 %) и не заинтересован в поиске работы по найму (79 %). Он больше всех остальных вкладывал собственные средства в ор-

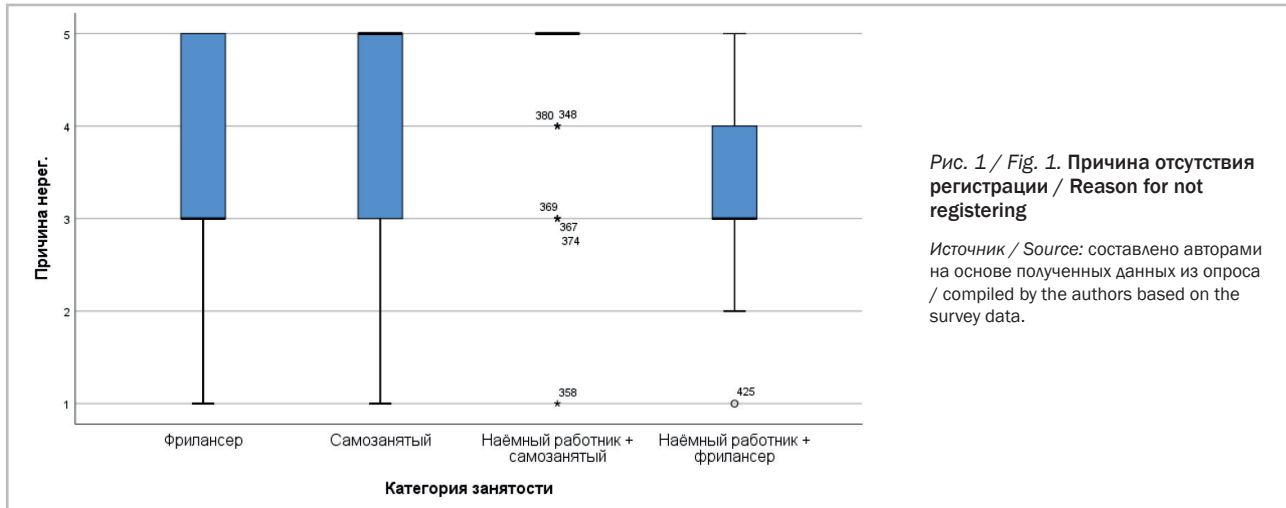


Рис. 1 / Fig. 1. Причина отсутствия регистрации / Reason for not registering

Источник / Source: составлено авторами на основе полученных данных из опроса / compiled by the authors based on the survey data.

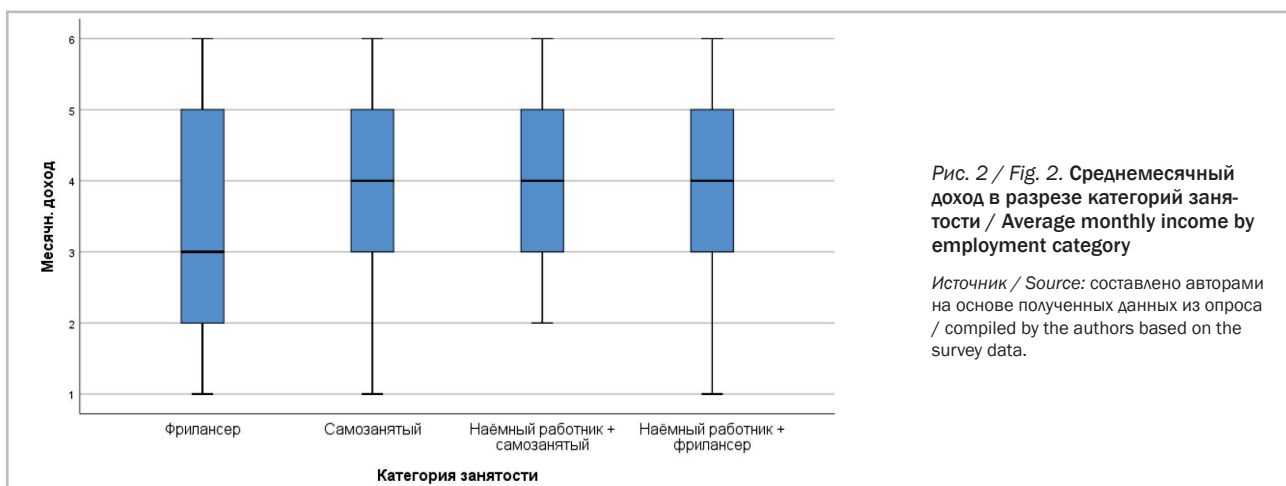


Рис. 2 / Fig. 2. Среднемесячный доход в разрезе категорий занятости / Average monthly income by employment category

Источник / Source: составлено авторами на основе полученных данных из опроса / compiled by the authors based on the survey data.

ганизацию занятости (66%). Интересно заметить, что самозанятый рассматривает возможность регистрации в качестве официального самозанятого (61%) и не рассматривает регистрацию в качестве индивидуального предпринимателя (56%). У самозанятого вероятнее всего не так много друзей и родственников, кто тоже является самозанятым (51%). Ему очень важно быть независимым в своей деятельности (93,8%). Он использует онлайн-платформы для поиска клиентов (55,4%). Самозанятый указывает на причину низкого дохода (14%) при отсутствии регистрации, однако большинство зарегистрировано (61%).

Наёмный работник + самозанятый. Удивительно, что данная группа людей считает самозанятость именно добровольной (78%), так как изначальная наша гипотеза заключалась в том, что дополнительная занятость является вынужденной. Также, данная группа людей заинтересована в поиске работы по найму (60%). Скорее всего, это связано с тем, что изначальная работа по найму является неудовлетворительной для работника (например, он ищет работу с полным рабочим днем или большим заработком). Пред-

ставители этой группы тоже вкладывали средства в свою занятость (51%). Они не исключают возможность регистрации своей дополнительной занятости в качестве официальной самозанятости (48%), но скорее не рассматривают ИП (65%). У них скорее нет родственников и друзей самозанятых/фрилансеров (54%). Они ценят независимость (96,6%) больше всех остальных групп. Они могут искать клиентов на онлайн-платформах (40%). Представители данной группы скорее зарегистрированы (60%).

Наёмный работник + фрилансер. Представители данной группы также считают фриланс добровольным (83%). Они скорее рассматривают возможность работы по найму (49%). Они также скорее вкладывали личные средства в организацию занятости (55%). Они скорее не рассматривают регистрацию в качестве самозанятого (79%) и ИП (66%). У них есть друзья самозанятые/фрилансеры (65%). Данная группа ценит независимость (82,5%), скорее не использует онлайн-платформы для поиска клиентов (53%). Основной причиной нерегистрации является непостоянство занятости (45%).

МАКСИМАЛЬНЫЕ И МИНИМАЛЬНЫЕ ЗНАЧЕНИЯ «ПОРТРЕТНЫХ» ДАННЫХ

Взяв за основу средние величины портретных данных и выделив ключевые отличия каждой группы (максимальные и минимальные значения по каждой из них), сравним их между собой. Самым младшим по возрасту является фрилансер, а самым старшим – наемный работник. У фрилансера скорее вообще нет детей, а у наемного работника скорее есть. Детей до трех лет скорее нет у представителей данных групп (скорее всего, люди, имеющие детей, не попали в нашу выборку). Интересно заметить, что самый образованный человек – это «наемный работник/ фрилансер», он же и самый большой оптимист. А просто наемный работник – наименьший оптимист. Наемный работник – самый нерисковый представитель из исследуемых групп. Он также (в отличие от фрилансера, который наименее грамотен в сфере финансов) не обладает предпринимательскими качествами. Фрилансер и наемный работник не любят брать на себя ответственность в отличие от предпринимателя. Наемный работник чаще самозанятого и фрилансера говорит о готовности работать в команде. Неудивительно, что наемный работник скорее работает по специальности, а самозанятый и фрилансер – нет. Фрилансер и самозанятый говорят о связанности своей профессии с хобби, а наемный работник – нет. Стабильная занятость и стабильный заработок характерны для наемного работника, предпринимателя и «наемного работника/фрилансера». Своей занятостью удовлетворены представители всех групп, но больше других предприниматель. Лучше всего компьютером владеет предприниматель, а фрилансер, наемный работник и самозанятый находятся примерно на одном уровне. Самое лучшее материальное положение у предпринимателя, он же единственный, кто обладает предпринимательскими качествами. Все категории считают статус своей занятости добровольным. Самозанятый больше всех остальных вкладывал средства в свою деятельность. Онлайн-платформой пользуется в основном фрилансер и иногда самозанятый.

СРАВНЕНИЕ САМОЗАНЯТОГО И ФРИЛАНСЕРА

Те и другие скорее не хотят работать по найму в ближайшем будущем. Обе группы вкладывали средства в организацию своей профессиональной деятельности, но в большем количестве это делал самозанятый. Фрилансер видит себя большим предпринимателем, чем самозанятый. У обеих групп есть друзья и родственники фри-

лансеры и самозанятые. Они ценят независимость в своей деятельности и обладают примерно одинаковым отношением к риску. Они обладают примерно одинаковым уровнем финансовой грамотности и одинаково положительно оценивают умение брать на себя ответственность. Оба представителя нестандартной занятости работают не по специальности, их занятость связана с хобби. Обе группы скорее удовлетворены выбором занятости, примерно на одном уровне владеют компьютером. Обе группы отдыхают примерно неделю в год. Для самозанятого основной причиной нерегистрации является низкий доход, а для фрилансера – непостоянство занятости, причем самозанятый чаще фрилансера является зарегистрированным лицом (рис. 1). Самозанятый обладает большей вероятностью иметь ребенка, а фрилансер скорее его не имеет. Самозанятый образованнее фрилансера, однако он и старше фрилансера. Самозанятый БОльший оптимист, а фрилансер чаще готов работать в команде. У самозанятого занятость и доход немного стабильнее, чем у фрилансера. Фрилансер в отличие от самозанятого не платит налоги со своей деятельности. Самозанятый указывает на более высокое значение среднемесячного дохода (рис. 2).

ВЫВОДЫ

Результаты исследования частично подтверждают гипотезу 1: самозанятый скорее склонен к риску, но меньше, чем представители всех остальных представителей нестандартных форм занятости. Его материальное положение позволяет ему покупать продукты питания и одежду, но ему сложно покупать товары длительного пользования.

Самозанятые и фрилансеры хорошо владеют компьютерными технологиями, тем самым подтверждая гипотезу 2. Надо отметить, что сходные ответы дали все респонденты вне зависимости от статуса занятости.

Гипотеза 3 отвергается, поскольку в среднем все респонденты выбрали форму занятости добровольно. Даже в группах «наемный работник/фрилансер» и «наемный работник/самозанятый» респонденты считают свою занятость скорее добровольной (наибольшее среднее значение наблюдается в группе «наемный работник/самозанятый», но оно меньше 0,3).

Отвергается и гипотеза 4, поскольку разница между фрилансером и самозанятым несмотря на схожесть, весьма существенна. Подтверждается предположение о самоидентификации работника, так как самозанятые, а также представители

группы «наемный работник/самозанятый», чаще других указывают на наличие официальной регистрации. Иными словами, человек называет себя самозанятым, поскольку он знает о наличии налогового режима для самозанятых и скорее участвует в нем. Некоторые существенные отличия наблюдаются между группами «самозанятый/наемный работник» и «самозанятый». Представитель первой группы скорее работает по специальности в отличие от самозанятого, который скорее превратил хобби в свою занятость. К тому же самозанятый более удовлетворен выбором деятельности. По остальным параметрам эти группы схожи между собой.

Опровергается и гипотеза о том, что все респонденты – участники «экономики потребности», тогда как все они скорее участвуют в «экономике самореализации».

Полученные в ходе исследования значимые отличия между группами «самозанятый/фрилансер» и «наемный работник» подтверждают гипотезу 5. Самое большое различие наблюдается по параметрам стабильность заработка и занятости, и только наемный работник говорит о наличии стабильности. Занятость наемного работника не связана с хобби, что также отличает эту группу от рассматриваемых. Он менее склонен к риску, чем представители нестандартных форм занятости, а также он меньше отдыхает. Фрилансер, как правило, функционирует без официальной регистрации: в группах «фрилансер» и «наемный работник/фрилансер» чаще наблюдается отсутствие регистрации, чем в группах «самозанятый» и «наемный работник/самозанятый».

Результаты исследования дают основания утверждать, что между фрилансером и самозанятым существуют существенные различия, связанные, в первую очередь, с их самоидентификацией и наличием официальной регистрации, которая в РФ возможна только в качестве самозанятого или индивидуального предпринимателя. Анализ средних величин показал, что эти группы сходны по

параметрам *Найм, ВкладСредств, ДрузьяРодственники, ПредпринКач, Независимость, Риск, ФинГрамотность, Ответственность, Специальность, Хобби, Удовлетворенность, КомпВладение, Отдых. И различаются по параметрам ПричНеРег, Дети, Образование, Возраст, СтабЗаработокЮ Налоги, МесДоход.*

Таким образом, по результатам исследования было выявлено, что российские фрилансеры находятся вне налогообложения, так как в основном не регистрируют свой труд. Основными причинами отсутствия регистрации у фрилансеров являются непостоянство заработка и занятости. Их деятельность чаще носит эпизодический характер. Вследствие этого возникает необходимость формирования специальных условий, при которых фрилансеру будет «комфортно» осуществлять свою деятельность легально. Регистрация в качестве самозанятого на определенных условиях создаст им благоприятные условия труда, при которых они не будут терять весомую часть своей «непостоянной» прибыли. Тогда фрилансеры, будучи официальными участниками рынка труда и имея особый статус в режиме для самозанятых, смогут быть социально защищены.

Согласно нашему исследованию, фрилансеры – это скорее всего те люди, которые впервые вступают на рынок труда и получают первый трудовой опыт. Поэтому необходимо поспособствовать им в организации их трудовой деятельности, не нарушая добровольное непостоянство занятости, которое может быть связано с надобностью сочетать работу с учебой.

В условиях нестабильности экономики возрастают риски потери работы наемными работниками. В этой связи становятся актуальным более масштабное и детальное изучение такого явления, как фриланс, в современных условиях для выявления более действенных мер и способов поддержки на рынке труда с обеспечением, с одной стороны, нормативного регулирования и, с другой стороны, социальной защиты.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

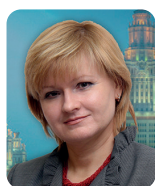
1. Bögenhold D., Staber U. The Decline and Rise of Self-employment. *Work, Employment and Society*. 1991;5(2):223-239.
2. Blanchflower D. G., Oswald A. J. What makes an entrepreneur? *Journal of Labor Economics*. 1998;16(1):26-60.
3. Blanchflower D. Self-employment in OECD countries. *Labour Economics*. 2000;7(5):471-505.
4. Hundley G. Family background and the propensity for self-employment. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 2006;45(3):377-392.
5. Chlosta S. et al. Parental role models and the decision to become self-employed: The moderating effect of personality. *Small Business Economics*. 2012;38(1):121-138.
6. Fairlie R. W., Meyer B. D. Ethnic and racial self-employment differences and possible explanations. *Journal of Human Resources*. 1996.31(4):757-793.
7. Vinogradov E., Kolvereid L. Cultural background, human capital and self-employment rates among immigrants in Norway. *Entrepreneurship and Regional Development*. 2007;19(4):359-376.

8. Гимпельсон В., Капелюшников Р. «Стандартная» и «нестандартная» занятость. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Москва. Препринт WP3/2005/05. М.: ГУ ВШЭ, 2005; 36 с.
9. Kirchner J., Mittelhamm E. Employee or Freelance Worker. In: Kirchner J., Kremp P., Magotsch M. (eds) Key Aspects of German Employment and Labour Law. Springer, Berlin, Heidelberg. 2010;45-52. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-662-55597-2_4
10. Anil A. History of Freelancing – a tale from the Ancient Times. Truelancer blog. 2018. URL: <https://www.truelancer.com/blog/history-of-freelancing/> (Дата обращения: 06.03.2021).
11. Bendick M., M.L. Ega. Transfer payment diversion for small business development: British and French experience. Industrial and Labor Relations Review. 1987;40(4). URL: DOI:10.2307/2524056
12. Blanchflower, D.G., Levine, P.B., Zimmerman, D., 1998. Discrimination in the market for small business credit market, NBER working paper, Cambridge, MA. DOI 10.3386/w6840
13. Simoes N., Crespo N., Moreira S. INDIVIDUAL DETERMINANTS OF SELF-EMPLOYMENT ENTRY: WHAT DO WE REALLY KNOW? Journal of Economic Surveys. 2013;48403(4). DOI:10.1111/joes.12111
14. Кирсанова Н.М. Самозанятость как способ самореализации. Сборник научных статей по материалам Десятого и Одиннадцатого международных межвузовских круглых столов «Российский рынок труда глазами молодых ученых». Москва. 2021.
15. Кирсанова Н.М., Разумова Т.О. Самозанятость или фриланс? Выбор работника на современном рынке труда. Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление. «Истоки. Воронеж». 2021.

REFERENCES

1. Bögenhold D., Staber U. The Decline and Rise of Self-employment. Work, Employment and Society. 1991;5(2):223-239.
2. Blanchflower D. G., Oswald A. J. What makes an entrepreneur? Journal of Labor Economics. 1998;16(1):26-60.
3. Blanchflower D. Self-employment in OECD countries. Labour Economics. 2000;7(5):471-505.
4. Hundley G. Family background and the propensity for self-employment. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society. 2006;45(3):377-392.
5. Chlosta S. et al. Parental role models and the decision to become self-employed: The moderating effect of personality. Small Business Economics. 2012;38(1):121-138.
6. Fairlie R. W., Meyer B. D. Ethnic and racial self-employment differences and possible explanations. Journal of Human Resources. 1996;31(4):757-793.
7. Vinogradov E., Kolvereid L. Cultural background, human capital and self-employment rates among immigrants in Norway. Entrepreneurship and Regional Development. 2007;19(4):359-376.
8. Gimpelson V., Kapelyushnikov R. "Standard" and "non-standard" employment. Non-standard employment and the Russian labor market. Moscow. Preprint WP3/2005/05. — Moscow: High School of Economics; 2005; p. 36.
9. Kirchner J., Mittelhamm E. Employee or Freelance Worker. In: Kirchner J., Kremp P., Magotsch M. (eds) Key Aspects of German Employment and Labour Law. Springer, Berlin, Heidelberg. 2010;45-52. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-662-55597-2_4
10. Anil A. History of Freelancing – a tale from the Ancient Times. Truelancer blog. 2018. URL: <https://www.truelancer.com/blog/history-of-freelancing/> (accessed on 06.03.2021).
11. Bendick M., M.L. Ega. Transfer payment diversion for small business development: British and French experience. Industrial and Labor Relations Review. 1987;40(4). URL: DOI:10.2307/2524056
12. Blanchflower, D.G., Levine, P.B., Zimmerman, D., 1998. Discrimination in the market for small business credit market, NBER working paper, Cambridge, MA. DOI 10.3386/w6840
13. Simoes N., Crespo N., Moreira S. Individual determinants of self-employment entry: What do we really know? Journal of Economic Surveys. 2013;48403(4). DOI:10.1111/joes.12111
14. Kirsanova N.M. Self-employment as a way of self-realization. Collection of scientific articles based on the materials of the Tenth and Eleventh international interuniversity round tables "The Russian labor market through the eyes of young scientists". Moscow. 2021.
15. Kirsanova N.M., Razumova T.O. Self-employment or freelancing? The choice of an employee in the modern labor market. Innovative dominants of the social and labor sphere: Economics and management. "Istoki. Voronezh". 2021.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Татьяна Олеговна Разумова – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и персонала. Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

Tat'yana O. Razumova – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of the Department of Labor and Personnel Economics, Faculty of Economic, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

tatiana.razumova.new@yandex.ru



Наталья Михайловна Кирсанова – студентка 4 курса экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

Natal'ya M. Kirsanova – 4th year student of the Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

kirsanovana@mail.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

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

Статья поступила в редакцию 04.04.2022; после рецензирования 19.04.2022, принята к публикации 20.04.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 04.04.2022; revised on 19.04.2022 and accepted for publication on 20.04.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-69-75

УДК 331.5

JEL J01; J21; J46

НЕТРАДИЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ПРАВОВЫЕ КОЛЛИЗИИ РЕГУЛИРОВАНИЯ

Н.А. Абузярова

Ассоциация ГЛОНАСС / ГНСС-Форум, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предметом исследования выступает нетрадиционная занятость. **Целью** работы является определение сущности, особенностей и правовой легитимности нестандартной и неустойчивой занятости, формирование оптимального механизма их применения. **Актуальность** исследования обусловлена возрастанием и распространением на рынке труда в России роли нестандартной и неустойчивой занятости в противовес традиционной стандартной занятости, базирующейся на концепции трудового правоотношения, основанного на трудовом договоре. **Научная новизна** состоит в анализе категорий нестандартной и неустойчивой занятости на рынке труда, в определении характерных особенностей и правовых коллизий в их регулировании. **Методами** исследования выступают: анализ, синтез, индукция, дедукция и моделирование. В ходе исследования автор получил следующие **результаты**: разработан механизм применения, определены характерные особенности и правовые коллизии регулирования нетрадиционной занятости. Посредством сопоставления на основе сравнительного анализа традиционной стандартной занятости, построенной на концепции трудового правоотношения, основанного на трудовом договоре с нестандартной и неустойчивой занятостью дается обоснование необходимости применения их на российском рынке труда без попыток трансформации стандартной традиционной занятости и принудительного доминирования любой формы занятости на рынке труда. Определен приоритетный рыночный инструмент «продуктивная занятость» при использовании трудовых ресурсов.

Автор делает **вывод** о возрастании роли нестандартной и неустойчивой занятости на российском рынке труда, доказывает, что традиционная стандартная занятость, базирующаяся на концепции трудовых правоотношений, возникающих на основании трудового договора, должна функционировать наряду с неустойчивой и нестандартной занятостью. Нестандартная и неустойчивая занятость всегда отличаются по одному или нескольким признакам от трудового правоотношения, на котором базируется стандартная традиционная занятость при регулировании труда. При этом большой **практический интерес** представляет продуктивная занятость, являющаяся приоритетным инструментом эффективности оплаты труда, которая значительно выше равновесной, доминирующей в настоящее время на российском рынке труда. Продуктивную занятость необходимо развивать в целях стимулирования труда работников, минимизации издержек производства и развития экономики.

Ключевые слова: трудовые правоотношения; нестандартная занятость; неустойчивая занятость; трудовой договор; краудсорсинг; дистанционная занятость; инсорсинг; аудсорсинг; аудстаффинг; прекариат; социальные гарантии; продуктивная занятость.

Для цитирования: Абузярова Н.А. Нетрадиционная занятость: характерные особенности и правовые коллизии регулирования. *Социально-трудовые исследования*. 2022;47(2):69-75. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-69-75.

ORIGINAL PAPER

NON-TRADITIONAL EMPLOYMENT: CHARACTERISTICS AND LEGAL CONFLICTS OF REGULATION

N.A. Abuzyarova

GLONASS Association / GNSS Forum, Moscow, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is non-traditional employment. The **purpose** of the study is to determine the essence, features and legal legitimacy of non-traditional and precarious employment, and the formation of an optimal mechanism for their application. **The relevance** of the study is due to the strengthening and spread of the role of non-standard and precarious employment in the labor market in Russia, in contrast to the traditional employment focused on the concept of labor relations based on an employment contract. **The scientific novelty** lies in the analysis of the categories of non-standard and precarious employment in the labor market, in determining the characteristics and legal conflicts in the regulation. Research **methods** are analysis, synthesis, induction, deduction and modeling. In the course of the study, the author obtained the following **results**: a mechanism for application was developed, and features and legal conflicts of regulation of non-traditional employment were identified. By comparing, on the basis of a comparative analysis, traditional standard employment, built on the concept of labor relations,

based on an employment contract with non-standard and precarious employment, a justification is given for the need for their use in the Russian labor market without trying to transform the standard traditional employment and the forced dominance of any form of employment in the labor market. The priority market instrument “productive employment” in the use of labor resources has been identified. The author **concludes** that the role of non-standard and precarious employment in the Russian labor market is growing, and proves that along with non-standard and precarious employment, traditional standard employment should function, based on the concept of labor relations that arise on the basis of labor standard employment. Non-standard and precarious employment always differs in one or more ways from the employment relationship on which standard traditional employment is based in labor regulation. At the same time, productive employment is of great practical interest, which is a priority tool for the efficiency of wages, significantly exceeding the equilibrium currently prevailing in the Russian labor market, in order to stimulate employees and minimize production costs and develop the economy.

Keywords: labor relations; non-standard employment; precarious employment; employment contract; crowdsourcing; remote employment; insourcing; outsourcing; outstaffing; precariat; social guarantees; productive employment.

For citation: Abuzyarova N.A. Non-traditional employment: Characteristics and legal conflicts of regulation. *Social and labor research*. 2022;47(2):69-75. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-69-75.

ВВЕДЕНИЕ

Полвека тому назад, когда регулирование труда в СССР базировалось на концепции трудовых правоотношений, возникающих на основании трудового договора, в рамках традиционной стандартной занятости наемного труда (концепция трудовых отношений была разработана известным ученым – трудовиком Н.Г. Александровым¹, им же были определены и признаки трудовых правоотношений, регламентированные в Рекомендациях МОТ № 198 «О трудовом правоотношении»), в ведущих капиталистических странах с семидесятых годов XX в. стали развиваться различные формы нестандартной и неустойчивой занятости. За последние 25 лет многочисленные формы нестандартной и неустойчивой занятости² появились, развиваются и распространяются в Российской Федерации.

Безусловно, они нуждаются не только в исследовании их природы и правовой сущности, но и в закреплении их в правовом поле российского законодательства наряду с трудовыми правоотношениями, основанными на трудовом договоре. Однако, мы разделяем мнение ведущих правоведов-трудоуководов, которые считают неправомерным смешение правовых отношений, присущих нестандартной занятости, с трудовыми правоотношениями. Дело в том, что многие признаки различных форм нетрадиционной занятости отличаются от признаков трудовых правоотношений, основанных на трудовом договоре и поэтому регулировать их, с помощью трудовых правоотношений, включив в правовое поле ТК РФ, на наш взгляд, недопустимо.

Например, практика регулирования пока еще плохо исследованных корпоративных отношений или отношений руководителя с юридическими

лицами с помощью положений ТК – юридический нонсенс, поскольку эти отношения не относятся к трудовым и должны (исходя из их субъектного состава) рассматриваться в рамках гражданско-правового поля. Либо (как это сделано в Германии) в трудовое законодательство следует ввести новую правовую категорию – «лица, схожие с работниками».

В России в рамках дистанционного труда, содержащего элементы гражданско-правового характера, трудятся почти 3,7 млн человек³. Признаки трудового правоотношения как, например, выполнение работы лично и подчинение правилам внутреннего трудового распорядка в дистанционном труде отсутствуют. В данной ситуации было бы правильным разработать нормативный акт межотраслевого характера с учетом взаимодействия трудовых правоотношений с договорными отношениями в сфере гражданского права, тем более, что в соответствии с п.п. 2, 3 ст. 421 ГК РФ уже «получили гражданство» договор об электронном обмене данными и другие, подобные ему договоры. Однако, вместо этого в ТК РФ появилась глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

В последнее время широкое распространение получила практика «оптимизации» работодателями расходов на рабочую силу с помощью трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок и временных трудовых договоров в рамках нестандартной занятости, таких, например, как возмездное оказание услуг или работа по вызову, хотя последний не предусмотрен законодательством. Можно ли охарактеризовать происходящее как демонтаж института трудового договора? Нет, поскольку вышеуказанные договоры связаны с трудом и регулируются национальным законо-

¹ См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

² Ст. 15 Трудового кодекса РФ.

³ Москва, 24 ноября 2021 г. РИА Новости.

дательством: согласно п.п. 2, 3 статьи 421 ГК РФ стороны могут заключить договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами (поименованные и непоименованные договоры), стороны могут также заключить договор, в котором содержатся элементы различных договоров, предусмотренных законом или иными правовыми актами (смешанный договор, комплексный договор). Однако все разновидности этих соглашений не имеют отношения ни к трудовым правоотношениям, ни к трудовым договорам.

Таким образом, сфера занятости населения, основанная на концепции трудового правоотношения, возникающего на основании трудового договора подвергается трансформации в связи с появлением нестандартной и неустойчивой занятости, развитием информационно-коммуникационных технологий.

В настоящее время применение нетрадиционных форм занятости (нестандартной занятости и неустойчивых форм занятости) большей частью регламентировано гражданским законодательством и регулируется Налоговым кодексом РФ: предоставление персонала (ст. 148, 306 НК РФ), договоры на предоставление персонала (п. ст. 255 НК РФ), услуги по предоставлению работников (технического и управленческого персонала) сторонними организациями для участия в производственном процессе, управлении производством, либо для выполнения иных функций, связанных с производством и (или) реализацией (п. 9 ст. 264 НК РФ).

Как представляется, не может быть доминирования традиционной стандартной занятости, основанной на концепции трудовых правоотношений и нетрадиционной занятости, каждый из них должен применяться по усмотрению работодателя.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

С появлением и развитием нестандартной и неустойчивой занятости изменилась модель российского рынка труда, который в постсоветский период, с одной стороны, был избыточен по объему, с другой, являлся трудодефицитным по своей структуре. С одновременным аккумулярованием избыточной численности на предприятиях, на внешнем контуре происходило повышение спроса на рабочую силу, а рынок труда был слабо связан с рынком капитала [1, 2, 3, 4].

В настоящее время модель российского рынка

труда стала представлять собой гибкое и вместе с тем устойчивое институциональное образование, состоящее из трудовых правоотношений, нестандартной и неустойчивой занятости, в рамках которых используются любые формы привлечения наемного труда в различных комбинациях с отклонениями от традиционных трудовых правоотношений в форме трудового договора. С развитием новых форм занятости работодателю стало выгодно использовать только то количество работников, которое необходимо на данном этапе функционирования организации.

Отсутствие влияния и лишение всякой власти профсоюзов, которые, согласно ст. 53 ТК РФ являются представительным органом работников, также не укрепляют российский рынок труда, а ведут к олигопсонии, когда крупный бизнес, обладая монопольной силой на рынке труда будет в первую очередь нанимать работников нужной им квалификации и устанавливать зарплатный потолок, не зависящий от спроса и предложения рабочей силы в стране, что может привести к еще более значительному снижению доли трудовых договоров, заключаемых на основе традиционных трудовых правоотношений, и к увеличению нестандартной и неустойчивой занятости.

РАЗВИТИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

По оценке МОТ, участники нестандартных форм занятости составляют от 20 до 50 % от всего рынка рабочей силы, но и эти цифры имеют тенденции к росту. В России социологический подсчет не ведется, в том числе и потому, что большая часть занятых в нестандартных формах работ находится в рамках теневого рынка. При этом в нестандартную занятость чаще вовлечены женщины, чем мужчины⁴.

К нестандартной занятости относятся все виды работ, отклоняющиеся по одному или нескольким признакам от трудовых правоотношений, возникающих на основании трудового договора (признаки трудового договора указаны в ст. 15 ТК РФ). Что касается ее видов и форм, то к ним относятся:

- непостоянная занятость;
- неполная занятость (занятость неполный рабочий день) или частичная занятость;
- работа с удаленным доступом;
- деление рабочего времени «между двумя и более работниками»;

⁴ Нестандартные формы занятости: обзор. 2019 г. <https://yandex.ru/search/?lr=2&clid=1222109&text>

- краудсорсинг;
- дистанционная занятость⁵, инсорсинг;
- аутсорсинг;
- аутстаффинг;
- занятость на условиях подряда;
- по срочным контрактам;
- по контрактам на выполнение определенного объема работ;
- сезонная занятость;
- разовая занятость;
- занятость на случайных работах и т.д.

При нестандартной занятости и ее неустойчивых формах работник вместо труда непосредственно на работодателя зачастую выполняет свою работу через посредников; филиалы и организации, входящие в группы компаний сетевого маркетинга, агентства временной занятости и субподрядчиков, фирмы аутсорсеры. Многие формы нестандартной и неустойчивой занятости отличаются такие рыночные качества как товарность и востребованность.

Применение нестандартной занятости порождает, с одной стороны, «эффективность реализации труда, усиливает российский рынок труда, учитывает интересы всех субъектов трудовых отношений, увеличивает эффективность работы как работников, так и развитие организаций в рамках инновационной и цифровой экономики и адаптирует рынок труда к требованиям субъектов трудовых правоотношений.

С другой стороны, порождает потерю социальных гарантий, снижение оплаты труда, сокращение наемного персонала, поскольку наряду с традиционными трудовыми отношениями в Российской Федерации все больше распространяются неустойчивые формы занятости, такие как дистанционный труд, вахтовый метод работы, удаленная занятость, телезанятость, работа на основе гражданско-трудовых договоров (по договорам подряда), эпизодическая поденная работа, работа по вызову, неполная и альтернативная рабочая неделя (деление рабочего места между несколькими работниками), которая часто используется на монотонных видах работ, различные виды самозанятости. Если работодателю требуется дополнительная рабочая сила, то она привлекается с помощью самого дешевого и эффективного способа поставки рабочей силы в мире – аутсорсинга.

⁵ Дистанционная занятость, по данным Аналитического агентства Json&Partners Consulting – электронный ресурс: включающая в себя виртуальную занятость, телетруд и фриланс. http://json.tv/ict_telecom_analytics_view/polnaya-versiya-prezentatsii-generalnogo-direktora-svetlany-vodyanovoy-s-press-konferentsii-bitriks24-i-json-partners-consulting-20150617030352.

Нестандартная занятость часто оборачивается социальной незащищенностью работников, прежде всего в сфере оплаты труда, размер которой сокращается и занижается. Происходит процесс дерегуляции трудовых правоотношений, который влечет временную угрозу отсутствия гарантированной занятости и снижения социальных и правовых гарантий как работников, так и потенциальных работников.

Распространение нестандартной занятости находится в поле зрения МОТ, давшей ей оценку в преддверии своего 100-летия в докладе «Будущее сферы труда», в котором говорится о потенциальных рисках замены трудовых отношений распространением нестандартных форм труда, краткосрочных и переходных форм занятости и связанных с этим потерь работниками социальной идентичности. В качестве основных мер, направленных на преодоление дефицита достойного труда в сфере нестандартной занятости, МОТ предлагает развивать коллективно-договорное регулирование, активнее использовать профсоюзами любых форм занятости прав по защите работников. Позиция МОТ находит понимание в России и поддерживается ФНПР⁶.

НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ

Являясь распространенной разновидностью нестандартной занятости в формальной и в неформальной экономике, неустойчивая занятость вошла в сферу рынка труда и научный оборот в конце 90-х. Специалисты отмечают, что, с одной стороны, неустойчивая занятость способствует занятости социально уязвимых групп населения, с другой – приводит к дестандартизации рабочих мест и социальной уязвимости работников. Интенсивное применение неустойчивой занятости приводит прежде всего к резкому снижению цены рабочей силы, в результате чего искажаются отдельные научные постулаты в сфере труда, в том числе теория стоимости рабочей силы.

Наиболее распространенными формами неустойчивой занятости являются дистанционный труд, вахтовый метод работы, удаленная занятость, телезанятость, работа на основе гражданско-трудовых договоров (по договорам подряда), эпизодическая поденная работа, работа по вызову, неполная и альтернативная рабочая неделя (деление рабочего места между несколькими работниками), которая часто используется на монотонных видах работ, аутсорсинг, аутстаффинг и фриланс.

⁶ Письмо Минтруда России от 10.12.2019 за №14-2/10/п-11214; Приложение №1к постановлению Генерального Совета ФНПР от 30.10.2019.

В последнее время доля неустойчивой занятости в общей структуре занятости населения в Российской Федерации уже превысила 43 % и имеет тенденцию к росту [5]. Во втором квартале 2021 г. количество занятых в неформальном секторе россиян приблизилось к 15 млн человек, увеличившись к аналогичному периоду 2020 г. на 11,5 %⁷.

Как следствие на рынке труда в настоящий момент набирает темпы прекаризация, в зону которой попадает все больше людей с неустойчивым социальным положением и социальной незащищенностью, доход которых ниже величины прожиточного минимума экономически активного населения. Если в 2015 г. в сфере прекаризации находилось 27 % занятых [6], то в 2018 г., по заключению социологов – почти треть [7]. Сколько прекариата в России сегодня? Точный ответ дать трудно из-за отсутствия адекватного подсчета. Росстат заявляет о 15,25 млн человек или 21,3 % рабочей силы, занятой в неформальном секторе экономики (данные за II квартал 2019 г.). Под неформальной занятостью Росстат подразумевает самозанятых, ИП, тех, кто работает по найму у физических лиц, занятых в домашнем хозяйстве, и пр. К этой категории не относятся те, кто работает на юрлицо без оформления трудового договора, и те, кто получает серую зарплату. То есть в реальности это число будет больше. Некоторые специалисты считают, что к прекариату в России можно отнести до 40 % рабочей силы⁸.

За рубежом накоплен значительный опыт регулирования неустойчивой занятости, отдельные положения которого не мешало бы использовать в России. Например, в Германии применяются следующие критерии для идентификации неустойчивых форм занятости: уровень заработной платы (все, что ниже 2/3 средней заработной платы, считается нестандартной занятостью); стабильность занятости (т. е. наличие и степень рисков увольнения, способность к получению занятости), доступ к повышению квалификации на предприятии, интеграция в систему социальных гарантий и др. [8]. Также весьма интересными представляются правовые нормы греческого законодательства о перерыве периода непрерывной занятости, составляющей не более 20 дней, положение о том, что существенным злоупотреблением работодателей является неоднократное продление срочных трудовых договоров [9].

⁷ <https://yandex.ru/search/?text=количество+лиц%2C+работающих+на+неформальном+рынке+труда+в+2021г.>

⁸ <https://www.banki.ru/news/daytheme/?id=10926934>

ПРОДУКТИВНАЯ ЗАНЯТОСТЬ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА РЫНОК ТРУДА

В 122 Конвенции МОТ провозгласила в качестве главной цели государственной деятельности активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости в целях стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы и неполной занятости.

В соответствии со 168 Конвенцией МОТ «О содействии занятости и защите от безработицы» каждый член МОТ вырабатывает в качестве приоритетной цели политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости всеми соответствующими мерами, включая социальное обеспечение.

Содействие полной, продуктивной, свободно избранной занятости рассматривается МОТ как средство обеспечения на практике осуществления права на труд. По определению МОТ продуктивная занятость – это занятость тех, чей продукт принимается и оплачивается обществом. Она характеризуется численностью занятых людей из числа экономически активного населения, определенной в соответствии с методологией МОТ и методикой Госкомстата России.

Продуктивная занятость выражается соотношением числа занятых профессиональным трудом в материальном производстве к общему числу трудовых ресурсов (в %).

Исходя из положений Конвенции МОТ «О политике в области занятости» и Правительственной программе «Цифровая экономика в Российской Федерации» от 28 июня 2017 г. необходимо осуществлять политику, направленную на продуктивную занятость в целях стимулирования экономического роста и жизни населения.

В послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 20 февраля 2019 г. указано, «...чтобы добиться устойчивого повышения оплаты труда, в первую очередь нужна качественная занятость и свобода предпринимательства, квалифицированные, хорошо оплачиваемые рабочие места во всех регионах страны и в традиционных, и в новых отраслях, в конечном итоге нужны высокие темпы экономического роста»⁹.

Для получения статуса «продуктивная» занятость должна отвечать трем критериям:

⁹ <http://komitet2-2.km.duma.gov.ru/POSLANIE-PREZIDENTA/item/18225691/>

Во-первых, при продуктивной занятости приемлемой считается не любая работа, а только та, которая приносит работникам доход, обеспечивающий достойные условия жизни, юридически закрепленные МОТ в Концепции достойного труда МОТ в 1999 г.¹⁰

Во-вторых, продуктивная занятость подразумевает, что использование рабочей силы для достижения наибольшего материального результата должно обходиться без потерь.

В-третьих, продуктивная занятость – это полная противоположность занятости формальной, характеризующейся содержанием излишних работников или созданием фиктивных рабочих мест во избежание безработицы.

При продуктивной занятости для стимулирования работников и минимизации издержек используется эффективная оплата труда, которая значительно выше равновесной, доминирующей на рынке труда. При применении продуктивной занятости политика государства способствует тому, чтобы труд человека был экономически целесообразным, максимально продуктивным для общества, поскольку устраняется дисбаланс между оплатой труда и издержками производства и отсутствует сегрегация рабочей силы – одна из возможных форм дискриминации на рынке труда.

Применение продуктивной занятости может привести к сильному экономическому росту.

ВЫВОДЫ

Подводя итоги проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. В настоящее время модель российского рынка труда стала представлять собой гибкое и вместе с тем устойчивое институциональное образование, состоящее из традиционной стандартной занятости, базирующейся на концепции трудовых правоотношений, основанной на трудовом договоре и нетрадиционной занятости (нестандартной и неустойчивой занятости).

2. На российском рынке труда возрастает роль нестандартной и неустойчивой занятости.

3. К нестандартной и неустойчивой занятости относятся все виды занятости, отклоняющиеся по одному или нескольким признакам от трудовых правоотношений, возникающих на основании

трудового договора (признаки трудового договора указаны в ст. 15 ТК РФ).

4. Многие формы нестандартной и неустойчивой занятости отличают такие рыночные качества как товарность и востребованность. Применение нестандартной занятости порождает, с одной стороны, эффективность реализации труда, усиливает российский рынок труда. С другой стороны, порождает потерю социальных гарантий, снижение оплаты труда, сокращение наемного персонала. Многие формы нестандартной занятости на рынке труда являются сегодня базой прекариата.

5. Традиционная стандартная занятость, базирующаяся на концепции трудовых правоотношений, возникающих на основании трудового договора на российском рынке труда в настоящее время должна функционировать наряду с неустойчивой и нестандартной занятостью без трансформации стандартной традиционной занятости в нетрадиционную занятость и принудительного доминирования любой формы занятости на рынке труда. Каждый из них должен применяться по усмотрению работодателя.

6. Дано обоснование необходимости использования на российском рынке труда продуктивной занятости.

8. При продуктивной занятости для стимулирования труда работников и минимизации издержек производства используется эффективная оплата труда, которая значительно выше равновесной, доминирующей на рынке труда.

9. При продуктивной занятости рабочая сила используется для достижения наибольшего материального результата и приносит работникам доход, обеспечивающий достойные условия жизни.

10. Продуктивная занятость является полной противоположностью занятости формальной, характеризующейся содержанием излишних работников или созданием фиктивных рабочих мест во избежание безработицы.

11. При широком использовании продуктивной занятости в России применение нестандартной и неустойчивой занятости наряду с традиционной стандартной занятостью, базирующейся на трудовом правоотношении было бы эффективным средством для успешного функционирования экономики и позитивного развития российского рынка труда.

¹⁰ Стандарты ДТ-презентация ФНПР-Сов-22.02.2012.- Mikrosoft Power Point.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Абузярова Н.А. Коррупционные проявления в трудовых отношениях // Журнал российского права. 2012;(12):192.
2. Абузярова Н.А. Экономико-правовое регулирование российского рынка труда // Журнал российского права. 2018;(1):132.
3. Абузярова Н.А. Особенности российского рынка труда // Законодательство Экономика. 2017;(2):27-28.
4. Абузярова Н.А. Экономико-правовые казусы и эффективность регулирования на российском рынке труда // Экономические казусы законодательства: монография. ИЗиСП при Правительстве Российской Федерации. М., 2018.
5. Абуков Г. Нестандартные формы занятости как фактор изменения в трудовых правоотношениях // <https://zakon.ru/blog/2021/09/30/nes>.
6. Шкарятян О.И., Карачаревский В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013 гг.) // Социологические исследования. 2015;(12):12.
7. Бармина А. Фриланс как тюрьма. Что такое прекарность и почему нам стоит ее избегать. <https://knife.media/precariat>
8. Герасимова Е.С. Неустойчивая занятость: последствия для общества // Право. 2012;(1):53.
9. Саргент М. Неустойчивая занятость и «уязвимые» работники // Вопросы трудового права. 2015;(9):53.

REFERENCES

1. Abuzyarova N.A. Corruption manifestations in labor relations. Journal of Russian Law. 2012;192(12).
2. Abuzyarova N.A. Economic and legal regulation of the Russian labor market. Journal of Russian Law. 2018;(1):132.
3. Abuzyarova N.A. Features of the Russian labor market. Legislation Economics. 2017;(2):27-28.
4. Abuzyarova N.A. Economic and legal incidents and the effectiveness of regulation in the Russian labor market. Economic incidents of legislation: a monograph. IZiSP under the Government of the Russian Federation. M.; 2018.
5. Abukov G. Non-standard forms of employment as a factor of change in labor relations. URL: <https://zakon.ru/blog/2021/09/30/nes>.
6. Shkaratyan O.I., Karacharevsky V.V., Gasyukova E.N. Precariat: Theory and empirical analysis (based on the materials of surveys in Russia, 1994-2013). Sociological research. 2015;(12):12.
7. Barmina A. Freelance as a prison. What is precarity and why we should avoid it. URL: <https://knife.media/precariat>
8. Gerasimova E.S. Unstable employment: Consequences for society. Right. 2012;53(1).
9. Sargent M. Unstable employment and “vulnerable” workers. Issues of labor law. 2015;(9):53.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Абузярова Найра Абдулкадыровна – доктор юридических наук, главный научный сотрудник Ассоциации ГЛОНАСС / ГНСС-Форум, Москва, Россия

Abuzyarova Naira Abdulkadyrovna – Dr. Sci. (Law), Chief Researcher, GLONASS Associations / GNSS Forum, Moscow, Russia

abuzyar2013@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 29.01.2022; после рецензирования 13.03.2022, принята к публикации 15.04.2022.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 29.01.2022; revised on 13.03.2022 and accepted for publication on 15.04.2022. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-76-83

УДК 332

JEL I38; J21; J4

ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В КОВИДНЫЙ ПЕРИОД: РЕГИОНАЛЬНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ И ЗАДАЧИ НА БУДУЩЕЕ

С.Н. Смирнов

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
Институт научной информации по общественным наукам РАН,

Москва, Россия

<https://orcid.org/0000-0002-9206-6167>

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – социально-экономические показатели субъектов Российской Федерации. **Цель** работы – проанализировать изменения в 2019-2021 гг. значений отдельных показателей, характеризующих жизнь населения в российских регионах субфедерального уровня. **Методы** проведения исследования – анализ научной литературы, обработка выбранных социально-экономических показателей государственной статистики, ранжирование регионов по изменению социально-экономической ситуации в 2021 г. относительно 2019 г. **Результат работы** – оценка региональной дифференциации социальных показателей в регионах Российской Федерации в 2019-2021 гг. **Область применения** полученных результатов – разработка программ развития регионов в условиях экономических санкций.

Ключевые слова: субъекты Российской Федерации; пандемия; социально-экономические показатели; региональная дифференциация; санкции.

Для цитирования: Смирнов С.Н. Динамика социальных показателей в ковидный период: региональная дифференциация и задачи на будущее. *Социально-трудовые исследования*. 2022;47(2):76-83. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-76-83.

ORIGINAL PAPER

DYNAMICS OF SOCIAL INDICATORS DURING COVID-19: REGIONAL DIFFERENTIATION AND CHALLENGES FOR THE FUTURE

S.N. Smirnov

National Research University Higher School of Economics,
Institute for Scientific Information on Social Sciences of the Russian Academy of Sciences, INION RAN,
Moscow, Russia
<http://orcid.org/0000-0002-9206-0167>

ABSTRACT

The social and economic indicators of the regions of the Russian Federation are the **object** of this research. The **aim** of the study is to analyze 2019-2021 changes of individual indicators characterizing the life of the population in the Russian regions at the sub-federal level. The research **methods** are the analysis of scientific literature, the processing of individual social and economic indicators of state statistics, and the ranking of regions by changes in the social and economic situation in 2021 compared to 2019. The **result** of the paper is an assessment of the regional differentiation of social indicators in the regions of the Russian Federation in 2019-2021. The research results may be **applied** in regional development programs in the context of economic sanctions.

Keywords: regions of the Russian Federation; pandemic; social and economic indicators; regional differentiation. sanctions.

For citation: Smirnov S.N. Dynamics of social indicators during COVID-19: Regional differentiation and challenges for the future. *Social and labor research*. 2022;47(2):76-83. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-76-83.

ПАНДЕМИЯ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЕЕ ВЛИЯНИЯ НА ДОМОХОЗЯЙСТВА

Практически все первоначальные прогнозы о продолжительности пандемии, вызванной коронавирусом COVID-19, не оправдались. Периодически возникающие волны роста заболеваемости свидетельствуют: человечество вынуждено адап-

тироваться к новым условиям сосуществования с вирусом. Противодействие увеличению масштабов заболеваемости неизбежно предполагает введение различной степени жесткости ограничительных мер на экономическую деятельность и повседневную жизнь людей, их последующую отмену при снижении заболеваемости и повтор-

ное введение при их очередной повышательной тенденции. В конечном счете такие меры отражаются на уровне доходов населения, занятости, потребления товаров и услуг.

За прошедшее с конца 2019 г. время большинство государств освоило практику управленческих действий, сдерживающих пандемию. Если в первой половине 2020 г. доминировали, как правило, жесткие ограничения, то в дальнейшем политика ограничений стала более гибкой: при росте заболеваемости она ужесточалась, а при ее сокращении – смягчалась. Такой политике способствовали не только накопленный опыт борьбы с пандемией, но также появление вакцин и широкие кампании вакцинации в различных странах мира. Степень ограничительных мер определяется прежде всего стремлением правительств различных стран уменьшить нагрузку на систему здравоохранения и снизить избыточную смертность населения от коронавирусной пандемии, «вклад» которой в 2020 г. составил 19 % [1].

Последствия жестких ограничительных мер по-разному сказались на различных секторах экономики (а, соответственно, на числе рабочих мест и доходах занятых). В числе наиболее пострадавших в условиях закрытия границ в 2020 г. ожидаемо оказались авиационный транспорт и международный туризм, что в наибольшей степени отрицательно повлияло на экономику менее развитых стран, для которых международный туризм формирует важную часть доходов. Сократилась добыча нефти, резко просел фондовый рынок [2]. Таким образом, уже во второй половине 2020 г. актуальной стала проблема преодоления или, как минимум, уменьшения негативного влияния пандемии на уровень жизни населения, что потребовало уточнения социальной политики с тем, чтобы поддержать те регионы, где ситуация оказалась наиболее острой.

РЕГИОНЫ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ: УПРАВЛЕНИЕ И РАСШИРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Оценивая ситуацию в регионах России в условиях пандемии, можно сделать однозначный вывод, что, несмотря на периодически возникавшие трудности, особенно на начальных этапах пандемии, в целом удалось избежать катастрофических последствий для доходов и уровня жизни населения. Однако, по мнению многих экспертов (и с ними трудно не согласиться) в стране имеются многочисленные нерешенные проблемы, связанные с региональной политикой, когда субъекты РФ «самостоятельно решают проблемы, связанные с преодолением негативных проявлений панде-

мии», а магистральным направлением является «разработка новой модели региональной политики, в основу которой были бы заложены резервы совершенствования форм и механизмов межрегиональной интеграции и реализации различных межрегиональных программ» [3, с. 40–41].

Такой подход тем более важен, что влияние пандемии на экономику, а в конечном счете, и на социальное благополучие домохозяйств заметно варьирует в межрегиональном разрезе. Так, в 2020 г., когда действовали наиболее жесткие антиковидные ограничения, оказалось, что к началу IV квартала 32 региона имели государственный долг, который превышал 50 % величины собственных доходов бюджета, из них 22 региона – более 70 %, в т. ч. числе 3 региона – более 100 % [4, с.16]. Справедливо отмечено, что в условиях пандемии на первых ее этапах увеличилась несбалансированность бюджетов регионов, расходы которых в январе–октябре 2020 г. выросли на 17 %, в то время как доходы – всего на 5 %, причем наибольший дефицит образовался у тех регионов, которым федеральный центр не компенсировал выпадающие доходы [5, с. 57].

Полагаем, что по этим причинам выход субъектов Российской Федерации на траекторию постпандемического развития «будет происходить в разном режиме, и поэтому центру следует заблаговременно учитывать этот фактор в своей работе, в управленческой деятельности в большей степени ориентируясь на соответствующую координацию действий с регионами» [6, с.33], в т. ч. при организации межрегионального сотрудничества. При этом, очевидно, возникнет вопрос о создании в регионах новых возможностей для развития в условиях ковидной и постковидной экономики. Эта проблема актуальна не только для России, но и для других стран мира. Поиску таких возможностей посвящено немало работ зарубежных исследователей. Такая стратегия подтверждается результатами расчетов, согласно которым ущерб экономике, который наносит пандемия в конкретных регионах, зависит не только от региональных масштабов ее распространения, но и от структуры экономики. Наибольшие издержки, как правило, несут те регионы, где преобладают виды экономической деятельности с минимальным потенциалом для организации удаленной работы и социального дистанцирования на рабочих местах [7].

В условиях пандемии дополнительные стимулы для своего развития получила сформировавшаяся на глобальном уровне цифровизация. Это относится прежде всего к электронной коммерции –

Число регионов России с улучшением/ухудшением значений социально-экономических показателей в 2021 г. относительно 2019 г.
/ Number of Russian regions with improvement/deterioration in social and economic indicators in 2021 compared to 2019

Показатель / Indicator	Позитивный тренд / Positive trend	Число регионов / number of regions	
		с позитивным трендом / with a positive trend	с негативным трендом / with a negative trend
Общэкономическая ситуация			
Индекс промышленного производства	Увеличение	62	23
Объем работ, выполненных по виду деятельности «строительство»	Увеличение	6	79
Материальное благополучие населения и рынок труда			
Реальные денежные доходы населения	Увеличение	30	55
Задолженность по кредитам	Уменьшение	0	85
Число зарегистрированных безработных	Уменьшение	39*	46
Потребность работодателей в работниках	Увеличение	76	9
Потребление населением			
Оборот розничной торговли	Увеличение	60	25
Объем платных услуг	Увеличение	21	64
Оборот общественного питания	Увеличение	32	53
В среднем по 9 показателям		36	49

* Включая «нулевой» тренд (сохранение неизменными значения показателей в 2019 и 2021 гг.).

Источник / Source: расчеты автора по данным доклада Федеральной службы государственной статистики «Социально-экономическое положение России» (2019, 2020, 2021 гг.) / the author's calculations according to the report of the Federal State Statistics Service «Social and Economic Situation in Russia» (2019, 2020, 2021).

рекламе и продвижению товаров через интернет. Последняя исключительно важна не только для стран Латинской Америки и Карибского бассейна¹, которые в наибольшей степени пострадали от пандемии, но и России (экономика которой переживает пандемию без катастрофических последствий), где сектор e-commerce, начиная со II квартала 2020 г. становится все более и более значимым.

Еще одним важным следствием, связанным с постпандемическим развитием стран и регионов, является усиление тенденции к развитию электронных правительств, расширение феномена взаимодействия граждан со структурами государственного, регионального и местного управления в дистанционном формате. Это явление стало характерным для многих стран. Например, соответствующие процессы резко ускорились в Индонезии на Западной Яве, что не может не отразиться в дальнейшем на реформе государственного управления [8].

СОЦИАЛЬНЫЕ ТРАЕКТОРИИ РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Для того, чтобы оценить динамику социальной ситуации в субъектах РФ в 2020-2021 гг. были отобраны и проанализированы три группы показателей Федеральной службы государственной статистики (Росстат), публикуемых в ежемесячных докладах «Социально-экономическое положение

¹ Post pandemic Covid-19 economy recovery. Enabling Latin America and the Caribbean to better harness e-commerce and digital trade. // Konrad Adenauer Stiftung Regional Program Alliances for Democracy and Development with Latin America (ADELA) Albrook No. 16 Calle Las Magnolias Ancón, Panama. 2021. 138 с. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46858/S2100269_en.pdf. (Дата обращения: 20 января 2022 г.)

России», а также содержащихся в Единой межведомственной информационно-статистической системе (ЕМИСС).

В первую группу показателей, характеризующих общэкономическую ситуацию в регионе, которая непосредственно влияет на уровень жизни населения (прежде всего, через получение доходов от занятости) вошли «индекс промышленного производства» и «объем работ, выполненных по виду деятельности «строительство».

Вторую группу составили показатели, связанные с уровнем материального благополучия населения региона и возможностями получения доходов от занятости: «динамика реальных денежных доходов», «задолженность по кредитам в рублях, предоставленным кредитными организациями физическим лицам», «численность безработных, состоящих на учете в органах службы занятости населения по данным Федеральной службы по труду и занятости», а также «потребность работодателей в работниках, заявленная в органы службы занятости населения».

Наконец, в состав третьей группы показателей, характеризующих потребление жителей региона, вошли «оборот розничной торговли», «объем платных услуг» и «оборот общественного питания».

Анализ значений перечисленных показателей в 2021 г. по сравнению с их значениями в 2019 г. позволил оценить, насколько успешно тот или иной регион преодолел экономический спад в 2020 г. В исходной информационной базе перечисленные показатели были представлены либо относительными (к предыдущему году), либо абсолютными

значениями. В первом случае дополнительные пересчеты не требовались, в то время как во втором случае абсолютные показатели (годовые значения) пересчитывались в относительные (изменения к предыдущему году).

Ситуация с выходом из экономического спада в пандемический период была неоднозначной. Например, если в стране в целом промышленное производство в 2021 г. по сравнению с 2019 г. увеличилось на 2,2 %, то в строительстве объем выполненных работ сократился практически на ¼.

Что касается объемов промышленного производства, то межрегиональная дифференциация здесь оказалась достаточно значимой, причем все субъекты Российской Федерации были условно разделены на несколько групп и подгрупп. Так, в 22 регионах промышленное производство увеличилось в 2021 г. по сравнению с 2019 г. на значительную величину – не менее, чем на 10 %, в т. ч. в Республике Северная Осетия – Алания на 80,6 %, Москве – на 43,6 %, Московской области – на 27,8 %, Тюменской и Владимирской областях – на 26,6 %, Республике Алтай – на 26,3 % и т.д. Еще в 40 регионах промышленное производство также увеличилось, но в существенно меньших объемах (от 0,2 % в Амурской области до 10,6 % в Республике Мордовия). Однако в 23 регионах, т.е. более, чем в ¼ их числа промышленное производство не восстановилось. Но если в 7 из них оно практически вышло на прежний уровень, сократившись менее, чем на 3 %, то в Республике Тыве оно снизилось практически на 1/3, в Республике Ингушетии – более, чем на 1/5, в Сахалинской области – немногим менее, чем на 15 %.

Ситуация в строительстве была более сложной. Достаточно заметить, что объем выполненных работ в этой отрасли увеличился всего в 6 субъектах РФ (от 1,7 % в Самарской области до 2,3 раз в Севастополе). В остальных 79 регионах он сократился, причем в 6 регионах – более, чем в 2 раза (в т. ч. в Республике Калмыкия на 72,6 %, Калининградской области – на 61 % и т.д.).

Динамика показателей второй группы оказалась достаточно благоприятной в контексте преодоления последствий «жесткого» периода пандемии. Так, реальные денежные доходы в январе-сентябре 2021 г. по сравнению с январем-сентябрем 2019 г. (к моменту написания статьи годовые данные еще не были опубликованы) увеличились на 0,6 %. Однако межрегиональная дифференциация изменения денежных доходов была велика. Возросли они менее, чем в половине всех регионов, а именно в 30. Наиболее значительным этот рост оказался в Чукотском АО (11,9 %), Москве и

Республике Адыгея (на 7,2 %), Ямало-Ненецком АО (на 7,1 %) и Санкт-Петербурге (на 5,5 %). Еще в 23 регионах реальные денежные доходы практически восстановились, снизившись не более, чем на 2 %. В остальных 35 регионах сокращение доходов населения оказалось больше, но катастрофическим его назвать нельзя. Только в 9 регионах оно составило более 5 % (в т. ч. в Омской области – 8,7 %, Тамбовской области – 7,6 %, Свердловской области – 7,5 % и т.д.).

При внешне относительно благополучной ситуации с реальными денежными доходами населения в абсолютном большинстве регионов, тем не менее во многих домохозяйствах их не хватало, в связи с чем они использовали кредитные ресурсы. Задолженность по кредитам в рублях физических лиц к концу 2021 г. по сравнению с концом 2019 г. в стране в целом увеличилась почти на 40 % (без учета задолженности по микрокредитам). В региональном разрезе «вилка» значений этого показателя достаточно велика: разрыв между минимальным увеличением задолженности (на 24,4 % в Республике Мордовия) и максимальным его ростом (в 2,2 раза в Севастополе) составил 4,8 раза. Всего менее, чем на 1/3 увеличилась задолженность по кредитам в 19 регионах, от 1/3 до 1/2 – в 57, и более, чем на 1/2 – в 9 регионах.

Наконец, после снятия наиболее жестких ограничений на экономическую деятельность, обусловленных пандемией, безработица, давшая резкий всплеск в 2020 г., в 2021 г. стала возвращаться к своим фоновым показателям. Численность безработных, состоявших на учете в органах службы занятости населения, к концу 2021 г. увеличилась по сравнению с концом 2019 г. на 12,4 % (заметим, что в конце 2020 г. она была больше, чем годом ранее в 4 с небольшим раза). Численность безработных сократилась, или, как минимум, не увеличилась в 39 из 85 регионов (наиболее заметно в Пермском крае, Кемеровской и Амурской областях – соответственно, на 36,4 %, 31,3 и 27,9 %). На противоположном «полюсе» расположились Республика Тыва, Севастополь, Республика Крым и Новосибирская область, в которых количество безработных возросло, соответственно, в 2,16; 2; 1,93 и 1,92 раза.

Ситуация на рынке труда многих регионов смягчалась еще и ростом свободных рабочих мест. В конце 2021 г. по сравнению с декабрем 2019 г. на 29,2 % увеличилось количество предлагаемых работодателями вакансий, заявленных в органы службы занятости. Рост количества вакансий произошел в подавляющем большинстве регионов – в 76 из 85. Наиболее значимым

он оказался в Республиках Ингушетия и Адыгея, Ленинградской области и Севастополе (соответственно, в 4,5, 2,9, 2,8 и 2,2 раза). Сокращение числа вакансий наблюдалось только в 9 регионах, наиболее заметно – в Республике Тыва (на 28,3%), Чувашской Республике (на 23,4%) и Белгородской области (на 17,6%). Любопытно, что на 4-м месте в этом списке находится Москва, в которой количество вакансий сократилось на 13,4%, что может быть связано с особенностями рынка труда в городе, например, с его реструктуризацией в пользу получивших распространение в 2020–2021 гг. курьерских служб, переходом на дистанционную занятость и сокращением потребности в персонале, обслуживающем офисные помещения и т.п. Кроме того, заметно (на 18,3%) сократился объем выполненных работ в строительстве, являющимся в городе важным источником формирования спроса на рабочую силу.

Существенная разница между регионами отмечена и в уровне потребления населением (показатели третьей группы). Например, оборот розничной торговли в 60 субъектах РФ возрос на 2,9%, а сократился – в 25. В состав регионов-лидеров по росту розничного товарооборота вошли Республика Адыгея (увеличился на 24,7%), Ленинградская область (на 18,2%), Кабардино-Балкарская Республика (на 14,4%) и Санкт-Петербург (на 12,7%). Наиболее заметным оказалось его снижение в Тамбовской, Свердловской, Омской областях и Алтайском крае (соответственно, на 8,9%, 8,7%, 6,7% и 5,8%).

Ситуация с изменением объема платных услуг населению оказалась принципиально иной. В Российской Федерации в 2021 г. он сократился по сравнению с 2019 г. на 2,7%, причем снижение произошло в абсолютном большинстве регионов – 65 (более, чем 3/4 общего числа). При этом в 15 регионах объем бытовых услуг населению уменьшился более, чем на 10% (наиболее существенно, в Хабаровском крае – на 23,7% и Республике Саха (Якутия) – на 17,4%). В 20 регионах он, напротив, повысился, в Республике Крым и Тюменской области – более чем на 19%.

На 2,1% снизился оборот общественного питания. Как и в случае с объемом платных услуг, такой тренд был зафиксирован в 53 регионах, в т. ч. в 25 – более, чем на 10% (в Вологодской области – на 30,5%, Самарской области – на 24%, Республике Калмыкия – на 21,9%, Томской области – на 21,7%). В 32 регионах зафиксированы положительные показатели: в Чукотском АО оборот общественного питания вырос на 82,7%, Республиках Крым и Алтай, соответственно – на 40,7 и 36,4%.

Распределение регионов по улучшению/ухудшению проанализированных показателей представлено в таблице. Межрегиональная дифференциация некоторых из перечисленных показателей, свидетельствующая об их различной динамике, визуализирована на рис. 1–3 (показаны значения показателей по стране в целом, а также их максимальные и минимальные значения).

На представленных графиках виден исключительно большой разрыв между регионами в скорости преодоления ухудшения значений большинства социально-экономических показателей в период пандемии в 2020 г. При этом, однако, нельзя исключать и определенных сложностей в их расчете, поскольку очевидные причины отмеченных разрывов отсутствуют.

В пользу такого вывода говорит и то обстоятельство, что распределение регионов по местам, которые были заняты ими на основании использованных в расчетах показателей, также заметно варьировало, причем в большинстве случаев оно не могло быть объяснено внешними причинами. Распределение регионов по местам (от 1 до 85) было проведено на основании соотношений значений показателей 2021 г. и 2019 г. Регионы с лучшим значением показателей (либо самым низким, как, например, в случае с изменением численности безработных, либо самым высоким, как, например, в случае с изменением розничного товарооборота) ставились на 1 место, соответственно, с самым высоким и самым низким в этих конкретных случаях – на 85 место.

Интегральное место регионов определялось делением суммы частных мест на общее число показателей (7), по которым производилось ранжирование регионов. Самые низкие средние места (21) оказались у Ямало-Ненецкого АО и Челябинской области – лучших регионов по динамике рассмотренных показателей. При этом, разброс занимаемых данными регионами мест весьма велик: Ямало-Ненецким АО – от 3-го по задолженности по кредитам до 76-го – по объему платных услуг населению; Челябинской области – от 7-го по обороту общественного питания до 37-го – по задолженности по кредитам. Интегральное 69-е – худшее место по динамике рассмотренных показателей региона заняла Республика Башкортостан, причем наилучшее место (44-е) она заняла по числу вакансий, заявленных работодателями в органы государственной службы занятости, а худшее (82-е) – по объему платных услуг населению. В региональном разрезе отношение максимального значения занятого места к минимальному варьировало от 1,8 в Воронежской области и 1,9 в Саха-

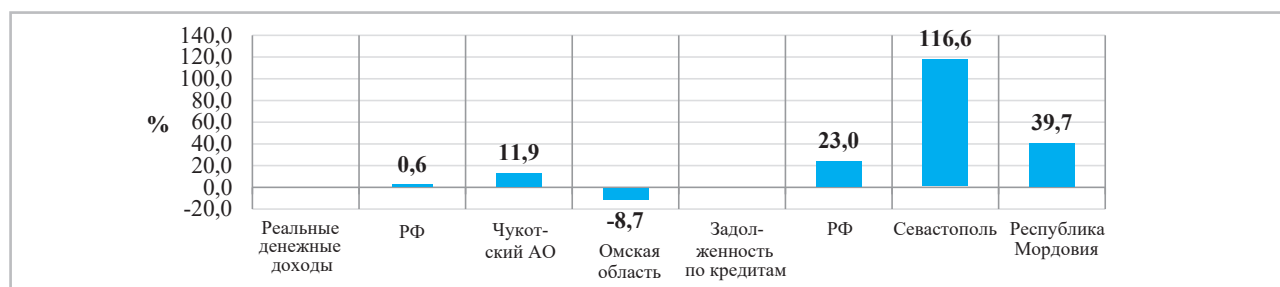


Рис. 1 / Fig. 1. Изменение реальных денежных доходов населения (9 месяцев 2021 г. к 9 месяцам 2019 г. и задолженности физических лиц по кредитам (2021 г. к 2019 г.) / Changes in real income of the population (9 months 2021 compared to 9 months 2019) and debt of individuals on loans (2021 compared to 2019)

Источники / Sources: «Социально-экономическое положение Российской Федерации» (2019,2020,2021); Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) / «Social and Economic Situation in Russia» (2019,2020,2021); Unified interdepartmental information and statistical system (UISS).

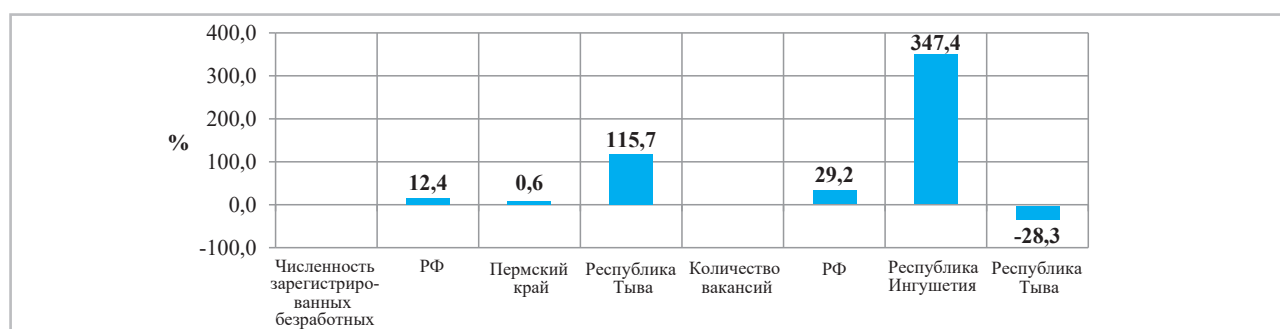


Рис. 2 / Fig. 2. Изменение численности зарегистрированных безработных и количества вакансий (2021 г. к 2019 г.) / Changes in the number of registered unemployed and the number of vacancies (2021 compared to 2019)

Источники / Sources: «Социально-экономическое положение Российской Федерации» (2019,2020,2021); Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) / «Social and Economic Situation in Russia» (2019,2020,2021); Unified interdepartmental information and statistical system (UISS).

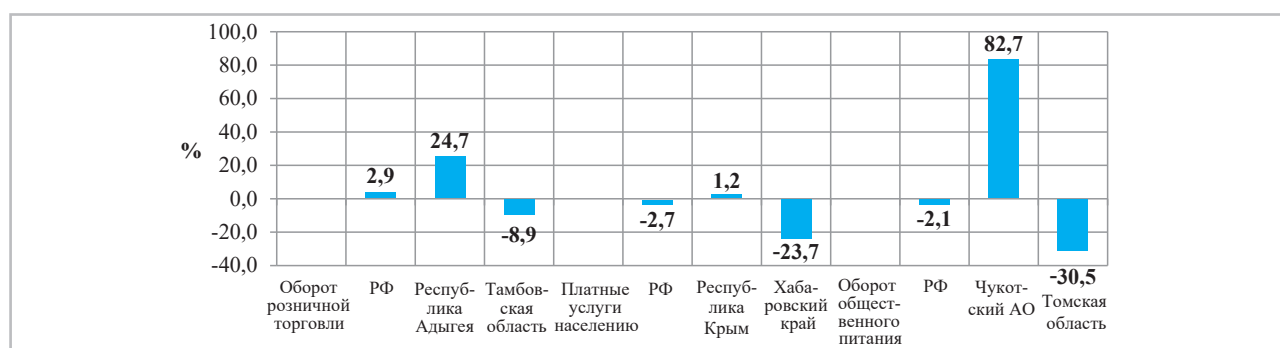


Рис. 3 / Fig. 3. Изменение розничного товарооборота, платных услуг населению и оборота общественного питания (2021 г. к 2019 г.) / Changes in retail turnover, paid public services and public catering turnover (2021 compared to 2019)

Источники / Sources: «Социально-экономическое положение Российской Федерации» (2019,2020,2021); Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) / «Social and Economic Situation in Russia» (2019,2020,2021); Unified interdepartmental information and statistical system (UISS).

линской области и Республике Башкортостан до 80 в Республике Ингушетия и 84 в Республике Крым. В 29 регионах это отношение не превышало 5, в 25 составляло от 5 до 10, в 16 – от 10 до 25 и в 15 оказалось больше 25.

Иными словами, связь между проанализированными показателями, как правило, отсутствует, что подтверждается результатами расчетов коэффициентов корреляции Спирмена. Наиболее высоким (0,602) он оказался, как и можно было предположить, между местами, занятыми регионами по изменению реальных денежных доходов населения и изменением оборота розничной торговли. Что касается связей изменения реальных денежных доходов населения с изменениями оборота

общественного питания, объемов платных услуг населению, то в данном случае значения коэффициентов корреляции оказались существенно ниже, составив, соответственно, 0,441 и 0,298.

Что касается региональных особенностей соответствия (или их отсутствия) ухудшения значений показателей в 2020 г. и их улучшения в 2021 г., то результаты расчетов свидетельствуют: такая связь в большинстве случаев отсутствовала.

ВЫВОДЫ

В настоящее время Россия столкнулась с принципиально новыми вызовами, непоставимыми по своему масштабу с теми, которые пришлось пережить стране в период пандемии. Беспреце-

дентные по своим размерам санкции, в условиях которых России предстоит существовать в течение предстоящих лет, если не десятилетий, требуют, помимо всего прочего, и оценки ущерба, который нанесут санкции экономике конкретных регионов. Очевидно, что этот ущерб будет разновеликим, поскольку размеры регионального присутствия приостанавливающих свой бизнес иностранных компаний также не одинаковы. Иными словами, регионам, экономика которых в меньшей степени была интегрирована в международные цепочки создания добавленной стоимости, а продукция потреблялась преимущественно на территории России, уровень нанесенного ущерба будет значительно меньше, чем регионам с большим количеством иностранных компаний.

Соответственно, меры поддержки регионов в новых условиях неизбежно будут различаться как по своим направлениям, так и размерам. Многие документы, которые практически ежедневно принимались Правительством России в марте 2022 г., не имели региональной направленности: прежде всего они были ориентированы на поддержку системообразующих предприятий², а также отдельных отраслей. Так, уже в марте 2022 г. Правительством был внесен в Государственную Думу законопроект о поддержке строительной отрасли в условиях санкций³, принято распоряжение о кредитной поддержке в размере 25 млрд руб. аграриев⁴, выделении 2,5 млрд руб. на поддержку предприятий хлебопекарной промышленности⁵. Был также утвержден перечень отраслей для предоставления кредитных каникул малому и среднему бизнесу⁶.

На состоявшемся 16 марта в Кремле совещании были рассмотрены меры социально-экономиче-

ской поддержки регионов, на котором была четко артикулирована региональная специфика основных социально-экономических проблем, с которыми столкнулись или могут столкнуться субъекты Российской Федерации в ближайшие годы. Например, отраслевая специфика Татарстана, в котором из-за санкций были разрушены цепочки поставок комплектующих для машиностроительных предприятий (так, на «КамАЗе» производство может сократиться на 40 %, что повлечет за собой простой до 15 тыс. работников), потребует поддержки доходов занятых и стабилизации ситуации на рынке труда⁷. В этих условиях был использован опыт учета региональной специфики в условиях пандемии. 16 марта 2022 г. был подписан Указ Президента Российской Федерации «О мерах по обеспечению социально-экономической стабильности и защиты населения в России», который расширил полномочия глав регионов в этой сфере. В начальной части этого документа констатируется, что соответствующие меры должны приниматься «с учетом географических особенностей соответствующих территорий», хотя сам пакет предложенных мер носит типовой характер и ориентирован на адресную поддержку различных категорий граждан, сохранение доступности социальных услуг, переобучение и повышение квалификации работников, поддержку индивидуальных предпринимателей и самозанятых и др.⁸

Собственно говоря, положения процитированного документа формируют повестку социальных исследований в регионах на ближайшее время, которая во многом совпадает с представленными в статье направлениями исследований социально-экономической динамики в регионах в условиях пандемии.

Конспективно они сводятся к следующим:

- экспресс-анализ краткосрочных последствий влияния санкций на экономику и, соответственно, социальные показатели конкретных регионов;
- вероятностная оценка долгосрочных последствий и перспектив их купирования за счет имеющихся ресурсов;
- разработка стратегий реструктуризации экономики конкретных регионов, направленных на сохранение их социально-экономической устойчивости.

² О внесении изменений в Правила отбора организаций, включенных в отраслевые перечни системообразующих организаций российской экономики, претендующих на предоставление в 2020 году мер государственной поддержки. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 марта 2022 г. № 296. <http://static.government.ru/media/files/op4F9AQx5puFMWH1b4LKkaXSX7IcwGE1.pdf>. (Дата обращения: 15 марта 2022 г.)

³ Правительство внесло в Госдуму законопроект о поддержке строительной отрасли в условиях санкций. <http://government.ru/docs/44767/> (Дата обращения: 15 марта 2022 г.)

⁴ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 9 марта 2022 г. № 435-п. <http://static.government.ru/media/files/ZdRNOVAzXaGGNDA7NgjpZJ1jMHsEs6Yq.pdf>. (Дата обращения 15 марта 2022 г.)

⁵ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 10 марта 2022 г. № 468-п. <http://static.government.ru/media/files/JZt90vJprw7IUxAR9MBmFPq6AufloJa.pdf>. (Дата обращения 15 марта 2022 г.)

⁶ Об утверждении перечня отраслей, в которых осуществляет деятельность заемщик, указанный в части 1 статьи 7 Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» и отдельные законодательные акты Российской Федерации в части особенностей изменения условий кредитного договора, договора займа» и о признании утратившими силу отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации. Постановление Правительства Российской Федерации от 10 марта 2022 г. № 337. <http://static.government.ru/media/files/quQ3AtSRPM7RCBwSE81sAqAgNvgIzYwK.pdf>. (Дата обращения: 15 марта 2022 г.)

⁷ Совещание о мерах социально-экономической поддержки регионов. <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/67996>. (Дата обращения 18 марта 2022 г.)

⁸ Указ о мерах по обеспечению социально-экономической стабильности и защиты населения в России. <http://kremlin.ru/acts/news/67994>. (Дата обращения 18 марта 2022 г.)

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Makarova M., Pyshmintsev O. Excess mortality in Russian regions during the COVID-19 pandemic. R-Economy; 2021;7(4);225–234. <https://journals.urfu.ru/index.php/r-economy/article/view/5640>. (Дата обращения: 17.01.2022 г.)
2. Roy S. Economic impact of covid-19 pandemic. Preprint – July 27, 2020. <https://www.researchgate.net/publication/343222400>. (Дата обращения: 17.01.2022 г.)
3. Глигич-Золотарева М., Лукьянова Н. Эффективность федеративного государства в условиях пандемии коронавируса. Федерализм. 2020; Т. 25; 3(99):145–168.
4. Зотиков Н. Регионы России в условиях пандемии коронавируса. Вестник университета; 2020;(11):12–19.
5. Зубаревич Н. Влияние пандемии на социально-экономическое развитие и бюджеты регионов. ВТЭ. 2021;(1):48–60.
6. Владиславлева Т., Керов В. Государственное управление региональным развитием в условиях пандемии COVID-19. Государственное управление. Электронный вестник. Выпуск № 83. Декабрь 2020 г.; 22–46. <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennoe-upravlenie-regionalnym-razvitiem-v-usloviyah-pandemii-covid-19>. (Дата обращения: 19.01.2022 г.)
7. Meinen P., Serafini R., Papagalli O. Regional economic impact of Covid-19: the role of sectoral structure and trade linkages, European Central Bank. N 2528; February 2021; 1–22. <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecb.wp2528-daf6789b9a.en.pdf>. (Дата обращения: 20.01.2022 г.)
8. Laksana S. Post Pandemic Indonesian Regional Development Planning, New Normal, New Orientation: The Case of West Java. Jurnal Perencanaan Pembangunan The Indonesian Journal of Development Planning. Vol. V; No. 1; April 2021; 32–50. <https://yandex.ru/search/?text=1.+Laksana+S.+Post+Pandemic+Indonesian+Regional+Development+Planning%2C+New+Normal%2C+New+Orientation%3A+The+Case+of+West+Java.&clid=2411726&lr=213>. (Дата обращения: 24 января 2022 г.)

REFERENCES

1. Makarova M., Pyshmintsev O. Excess mortality in Russian regions during the COVID-19 pandemic. R-Economy; 2021;7(4):225–234. <https://journals.urfu.ru/index.php/r-economy/article/view/5640>. (accessed on 17.01.2022).
2. Roy S. Economic impact of covid-19 pandemic. Preprint – July 27, 2020. <https://www.researchgate.net/publication/343222400>. (accessed on 17.01.2022).
3. Gligich-Zolotareva M., Lukyanova N. The effectiveness of the federal state in the context of the coronavirus pandemic. Federalism. 25th ed. 2020;3(99);145–168. (In Russ.).
4. Zotikov N. Regions of Russia in the context of the coronavirus pandemic. Vestnik universiteta = University Bulletin; 2020;(11):12–19. (In Russ.).
5. Zubarevich N. Impact of the pandemic on socio-economic development and regional budgets. Theoretical Economy. 2021;(1):48–60. (In Russ.).
6. Vladislavleva T., Kerov V. State management of regional development in the context of the COVID-19 pandemic. Public administration. E-Journal; December 2020;(83):22–46. <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennoe-upravlenie-regionalnym-razvitiem-v-usloviyah-pandemii-covid-19>. (accessed on 19.01.2022).
7. Meinen P., Serafini R., Papagalli O. Regional economic impact of Covid-19: the role of sectoral structure and trade linkages, European Central Bank. N 2528; February 2021; 1–22. <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecb.wp2528-daf6789b9a.en.pdf>. (accessed on 20.01.2022).
8. Laksana S. Post Pandemic Indonesian Regional Development Planning, New Normal, New Orientation: The Case of West Java. Jurnal Perencanaan Pembangunan The Indonesian Journal of Development Planning. Vol. V No. 1. April 2021; 32–50. <https://yandex.ru/search/?text=1.+Laksana+S.+Post+Pandemic+Indonesian+Regional+Development+Planning%2C+New+Normal%2C+New+Orientation%3A+The+Case+of+West+Java.&clid=2411726&lr=213>. (accessed on 24.01.2022).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Сергей Николаевич Смирнов – доктор экономических наук, заведующий Центром анализа социальных программ и рисков Института социальной политики Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», ведущий научный сотрудник Института научной информации по общественным наукам РАН, Москва, Россия

Sergei N. Smirnov – Dr. Sci (Econ.), Head of the Centre for Social Programmes and Risks Analysis, Institute for Social Policy, National Research University Higher School of Economics; Leading Researcher, Institute of Scientific Information for Social Sciences of the Russian Academy of Sciences (INION RAN), Moscow, Russia
sernsmirnov@mail.ru

Статья поступила в редакцию 24.03.2022; после рецензирования 26.03.2022, принята к публикации 27.03.2022.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 24.03.2022; revised on 26.03.2022 and accepted for publication on 27.03.2022. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-84-97

УДК 338.7; 338.008

JEL J18; J38

СИСТЕМА НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА УСЛУГ
В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ: ПРОБЛЕМЫ, ТЕХНОЛОГИИ,
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ*Г.Н. Григорьянц^а, С.А. Петрова^бВсероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия
^а <https://orcid.org/0000-0003-2194-1822>; ^б <https://orcid.org/0000-0002-2095-7243>

АННОТАЦИЯ

Объектом исследования является система независимой оценки качества условий оказания услуг (НОК). **Актуальность** темы определяется потребностью в решении задачи повышения эффективности деятельности организаций социальной сферы и создания условий оказания услуг, в центре которых – интересы и потребности их получателя. **Цель** исследования – рассмотреть потенциал использования НОК в решении задачи повышения клиентоцентричности государственного управления. Инструментальную базу исследования составляют **методы** контент-анализа и экспертных оценок, анкетирование и мониторинговые исследования, комплексный анализ данных, представленных субъектами Российской Федерации и статистической информации с сайта bus.gov.ru, а также баз данных, сформированных авторами за почти десятилетний период функционирования системы НОК.

Проведенный анализ современного состояния и перспектив развития системы независимой оценки качества свидетельствует о возможности и целесообразности ее применения не просто для получения обратной связи по поводу качества условий предоставления услуг, но для осуществления по результатам оценки последовательных обоснованных управленческих действий по обеспечению эффективного и комфортного взаимодействия человека и государства.

Область практического **применения результатов** исследования – повышение обоснованности и эффективности принятия управленческих решений в рамках решения задач клиентоцентричности социальной сферы, формирование инструментов совершенствования деятельности организаций социальной сферы для должностных лиц органов государственной власти субъектов Российской Федерации и представителей организаций социальной сферы, ответственных за ее развитие.

Ключевые слова: клиентоцентричность; независимая оценка качества; качество условий оказания услуг; социальные услуги; организации социальной сферы; эффективность управления социальной сферой; стратегия развития.

Для цитирования: Григорьянц Г.Н., Петрова С.А. Система независимой оценки качества услуг в социальной сфере: проблемы, технологии, перспективы развития. *Социально-трудовые исследования*. 2022;47(2):84-97. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-84-97.

ORIGINAL PAPER

INDEPENDENT ASSESSMENT OF SERVICE QUALITY IN
THE SOCIAL SPHERE: CHALLENGES, TECHNOLOGIES,
DEVELOPMENT PROSPECTSG.N. Grigor'yants^а, S.A. Petrova^б

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

^а <https://orcid.org/0000-0003-2194-1822>; ^б <https://orcid.org/0000-0002-2095-7243>

ABSTRACT

The object of the study is the system of independent assessment of the service quality (IASQ). **The relevance** of the topic is determined by the need to solve the problem of increasing the efficiency of social organizations and creating conditions for the provision of services, in the center of which are the interests and needs of their recipient. **The aim** of the study is to consider the potential of using the IASQ in solving the problem of developing client-centric public administration. The instrumental base of the study consists of **methods** of content analysis and expert assessments, questionnaires and monitoring studies, a comprehensive analysis of data provided by the constituent entities of the Russian Federation and statistical information from the website bus.gov.ru, and databases formed by the authors for almost a decade of the functioning of the IASQ system. The analysis of the current state and prospects for the development of an independent quality assessment system demonstrates the feasibility of its use not only to obtain feedback on the quality of services but to implement consistent reasonable management actions based

* Работа выполнена в рамках государственного задания ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по теме «Экспертно-методическое сопровождение проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы (культуры, социального обслуживания, охраны здоровья, образования, федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы)».

on the results of the assessment to ensure effective and comfortable interaction between a person and the state. The area of the practical application of the research **results** is to increase the validity and efficiency of managerial decision-making in the solving the problems of client-centricity in the social sphere, the formation of tools for improving the activities of social organizations for officials of public authorities of the constituent entities of the Russian Federation and representatives of social organizations responsible for its development.

Keywords: client-centricity; independent quality assessment; quality of service provision conditions; social services; social sphere organizations; social sphere management efficiency; development strategy

For citation: Grigor'yants G.N., Petrova S.A. Independent assessment of service quality in the social sphere: challenges, technologies, development prospects. *Social and labor research*. 2022;47(2):84-97. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-84-97.

ВВЕДЕНИЕ

Среди материально-производственной, политической и духовной сфер общества социальная сфера [1] занимает особое место, поскольку именно в ней находятся все отрасли, способные повлиять на качество жизнедеятельности людей:

- здравоохранение, обеспечивающее качественное медицинское обслуживание, необходимое количество больниц и клиник, оптимальное соотношение платной и бесплатной медицинской помощи;
- образование, обеспечивающее доступность и качество всех уровней образования (от дошкольного и до профессионального образования) для всех слоев населения;
- социальное обеспечение, в рамках которого реализуются социальные программы, направленные на помощь пожилым людям, многодетным семьям, лицам малоимущим, и предоставляются гарантии поддержки граждан в трудной жизненной ситуации;
- сфера культуры и искусства, обеспечивающая доступность культурного достояния всем слоям населения;
- спорт и физическое воспитание, направленные на поддержание здоровья, здорового образа жизни, увеличение продолжительности жизни населения.

В развитие социальной сферы вкладываются значительные финансовые, материальные и трудовые ресурсы, проводится постоянная работа по современному оснащению учреждений культуры, здравоохранения, образования, социального обслуживания, совершенствуются технологии взаимоотношений между теми, кто предоставляет и получает услуги, внедряются новые формы обслуживания и виды услуг. В развитых странах разросшийся рынок социальных услуг составляет значительную часть валового продукта.

На IV Форуме социальных инноваций регионов России, проходившем в сентябре 2021 г. в Москве, было отмечено, что обновление социальной инфраструктуры является важным вопросом: «Людьми

нужны современные поликлиники и многофункциональные центры, образовательные учреждения и библиотеки, театры и спортивные сооружения. И их состояние – один из ярких показателей качества жизни в городах и селах, комфорта и удобства для населения»¹. Развитие социальной сферы способствует формированию гражданского общества, ориентированного на обеспечение непрерывного процесса социального воспроизводства². И если во внутренней политике государства формирование современной социальной сферы, ориентированной на человека, занимает одно из ведущих мест, то возможно в определенной степени спрогнозировать уровень и качество жизни населения.

Необходимо отметить, что период пандемии 2019–2022 гг. не стал исключением, а наоборот подтолкнул к поиску и использованию новых видов работы организаций социальной сферы с населением и новых форм оказания социальных услуг: развитие дистанционного обслуживания пациентов с определенными видами заболеваний, создание колл-центров, формирование медицинских кластеров, расширение методов работы библиотек с читателями по интересам (кружки, клубы, экскурсии, лекции и др.), а иногда даже и к созданию нового типа социальных учреждений по работе с гражданами старшего возраста (55+): например, в Москве – это так называемые центры «московского долголетия», осуществляющие обеспечение досуга, развития новых навыков, обучения, обсуждения, диспутов, формирования среды для коммуницирования этой категории граждан, что так важно для сохранения и поддержания их здоровья и активной жизнедеятельности [2, 3].

¹ Актуальная повестка. Социальная защита в России. 2021–2022;4(13):10–11. URL: <https://ru.calameo.com/read/004948822fcfb1975dfc3> (дата обращения: 21.03.2022).

² В данном случае «под социальным воспроизводством понимается воспроизводство человека, социальных общностей во всем многообразии их социальных качеств, в единстве с материальными предпосылками и социальными условиями их существования» (8.3 «Понятие социального воспроизводства и социальной проблемы» – «Политическая наука: электронная хрестоматия», автор и составитель Санжаревский И.И., издание ISSN 2221-7703 Мультимедийный сетевой научно-образовательный проект. Издание 4-ое испр и доп. Тамбов, 2022. Текст электронный - <http://window.edu.ru/resource/623/62623>

Они начали свою деятельность еще до пандемии, но не прекратили, а продолжили развиваться, несмотря на вынужденные ограничения.

В Российской Федерации политика по развитию социальной сферы проводится последовательно: на развитие социальной сферы направлены стратегические и программные документы федерального значения, цель которых состоит в том, чтобы обеспечить повышение качества и доступности социальных услуг за счет создания прозрачной и конкурентной среды в сфере образования, охраны здоровья, социального обслуживания. Повышение качества и доступности услуг в качестве главной задачи звучало как ключевой приоритет еще в 2012–2014 гг. в государственных программах «Развитие образования», «Развитие здравоохранения», «Социальная поддержка граждан», «Развитие культуры и туризма», «Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда, а также в региональных дорожных картах – планах по повышению эффективности и качества услуг. В дальнейшем решение таких вопросов нашло отражение в Национальных целях развития Российской Федерации и государственных проектах и программах, направленных на их реализацию. Эти проекты и программы по сравнению с предыдущими государственными программами формировались уже с учетом новых реалий в экономике, сложившихся финансовых условий и возможностей, возросшим градусом управления такими проектами [4]. В 2020 г. были предложены новые существенные уточнения в социальной поддержке граждан, которые нашли отражение в Конституции Российской Федерации (в редакции от 2020 г.). В настоящее время задача совершенствования социальной сферы в рамках принятой 18 апреля 2022 г. Декларации ценностей клиентоцентричности является одной из ключевых³.

Проведение такой значительной работы по совершенствованию деятельности социальной сферы несомненно требует и определения эффективности (результативности) этих затрат как государства, так и бизнеса, в случае его участия в этой деятельности. При этом, очевидно, справедливо будет отметить, что речь идет вовсе не о максимальной экономии расходов на социальную сферу, а о максимальной результативности использования задействованных ресурсов [5], эффективности

организации деятельности учреждения и создания условий для оказания услуг, в центре которых – интересы и потребности их получателя, анализ которых проводится на основе мониторинга качества и обратной связи.

Это определяет актуальность анализа современного состояния и путей развития системы независимой оценки качества, которая изначально формировалась как инструмент получения обратной связи и повышения притягательности социальной сферы с учетом мнения и потребностей граждан – получателей услуг, что отражается в концепции клиентоцентричности современного госуправления.

Гипотеза исследования основана на рассмотрении независимой оценки качества как инструмента диагностики состояния социальной сферы, позволяющего определить ожидания современного потребителя услуг, его предпочтения, выявить детальные недостатки в формировании среды оказания услуг и разработать меры по обеспечению «эффективного и комфортного взаимодействия человека и государства за счет анализа актуальных потребностей и клиентского опыта человека»⁴.

Научно-методической базой исследования являются подходы в области оценки и обеспечения качества оказания услуг в социальной сфере, отраженные в российских (Абалкин Л.И., Балаева О.Н., Ганеев А.Р., Дудченко О.Н., Мытиль А.В., Князев Д.О., Охотский Е.В., Предводителя М.Д., Рагозина Л.Г., Смольников Н.С., Фадеева Н.В., Шкаратан О.И. и др.) [6–13] и зарубежных (Бонаккорси А., Гилмор Дж.Х., Гумессон Э., Соломон М., Олькевич М., Пайн Дж.Б., Файоль А. и др.) [14–19] научных исследованиях, а также накопленный ВНИИ труда опыт анализа качества социальной сферы за девять лет с начала формирования системы независимой оценки качества⁵, что позволяет с научно обоснованной точки зрения оценивать тенденции развития организаций социальной сферы в части

⁴ Декларация ценностей клиентоцентричности (утверждена протоколом проектного комитета федерального проекта «Клиентоцентричность» от 18 апреля 2022 г. № 1).

⁵ НМО «Совершенствование системы независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы (культуры, социального обслуживания, охраны здоровья, образования, федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы)», Рег.№АААА-А20-120070390082-2, 2020; НМО «Научно-методологическое обеспечение совершенствования системы показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы, порядка их расчета и порядка сбора и обобщения информации по данным показателям», Рег.№АААА-А18-118022690167-7, 2018; НИР «Оценка результатов внедрения независимой системы оценки качества работы организаций социальной сферы (культуры, социального обслуживания, охраны здоровья, образования) и предложения по ее совершенствованию», 2016; НИР «Методическое сопровождение организации работы по проведению независимой оценки», 2015 и др.

³ Декларация ценностей клиентоцентричности (утверждена протоколом проектного комитета федерального проекта «Клиентоцентричность» от 18 апреля 2022 г. № 1).

обеспечения качества условий оказания услуг, рассматривать перспективы развития системы НОК в Российской Федерации в контексте развития клиентоцентричного государства.

КЛИЕНТОЦЕНТРИЧНОСТЬ КАК ЗАДАЧА ФОРМИРОВАНИЯ ДРУЖЕСТВЕННОГО СЕРВИСА СФЕРЫ УСЛУГ

Теоретико-методологическая составляющая исследования направлена на определение инструментов повышения качества и оперативности реагирования на существующие проблемы социальной сферы за счет получения обратной связи от граждан и, как следствие, повышения клиентоцентричности органов власти и организаций социальной сферы в решении задач формирования клиентского профиля и оптимизации взаимодействия получателей услуг с организациями, их оказывающими, органами власти и местного самоуправления, общественными организациями.

В связи с этим встает вопрос об обеспечении качества деятельности учреждений социальной сферы и отдельных ее компонентов, в том числе качества условий оказания ими услуг, как неотъемлемой составляющей «клиентского пути», т. е. всего процесса взаимодействия получателя услуги (клиента) с организацией, ее предоставляющей – «от момента возникновения ожидания (потребности) до момента его удовлетворения»⁶. В данном случае под условием⁷ понимается среда, в которой оказывается услуга и вся та обстановка, благодаря которой обеспечивается комфортность, доступность, простота и понятность получения услуги.

От организации этой среды (обстановки) в значительной степени зависит настрой человека и доверие к данной организации, зарождается соответствие ожиданиям. А при отдельных видах социальной деятельности позитивный настрой бывает крайне важным как для получения услуги, так и для обеспечения ее определенной результативности⁸. Иными словами, речь идет о формировании дружественного сервиса, основными принципами которого являются понимание и

реализация ожиданий, интересов и потребностей клиентов, ценность услуги, снижение числа жалоб, удержание потребителей, повышение их лояльности, готовность потребителей рекомендовать данное учреждение для получения услуги, улучшение взаимоотношений организации с получателями услуг (клиентами).

Сегодня впечатление от места приобретения товара (например, магазина) или процесса получения какой-либо услуги становится основным для принятия решения клиента о покупке или получении услуги как в настоящем времени, так и в будущем. В современной жизни потребительская модель уступает место поведенческой экономике и экономике впечатлений, ориентированной на ощущения потребителей [15]. Данный подход к сфере услуг предполагает в свою очередь выстраивание определенной системы оценки качества ее функционирования, которая, применительно к данной сфере, должна носить адресный характер, основываться на обратной связи от получателей услуг, выявлять их содержательные потребности.

Такая постановка задачи с методической и организационно-правовой точек зрения требует, соответственно, создания системы данных, необходимых для анализа качества условий оказания услуг, определения источников и способов получения информации, этапов ее обработки и алгоритмов принятия решений на их основе, а также нормативно-правовой базы для формирования системы оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы и соответствующей инфраструктуры, включающей участников оценки качества, их организационную структуру (органы, общества, организации, группы, уровни), порядок взаимоотношений и взаимодействий друг с другом, полномочия, способы информирования.

Таким институтом оценки качества в России является сформированная в соответствии с Указом Президента Российской Федерации В. В. Путина и функционирующая с 2013 г. система независимой оценки условий оказания услуг организациями социальной сферы, в которую включены организации культуры, здравоохранения, образования, социального обслуживания и медико-социальной экспертизы. При этом объектом оценки качества становятся не только государственные и муниципальные учреждения, но и негосударственные организации социальной сферы, осуществляющие свою деятельность за счет средств соответствующих бюджетов.

⁶ Стандарт «Государство для людей». Требования по внедрению клиентоцентричного подхода в государственном и муниципальном управлении при взаимодействии с людьми (утвержден протоколом проектного комитета федерального проекта «Клиентоцентричность» от 18 апреля 2022 г. № 1).

⁷ «Условие – обстановка, в которой происходит осуществление чего-либо», Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка; 1949 г.; «Условия – обстановка для какой-нибудь деятельности, обстановка, в которой происходит что-нибудь», Д.Н. Ушаков. Толковый словарь русского языка, 1998 г.

⁸ Следует заметить, что «условие оказания услуги» является одной из составляющих, которое определяет качество услуги, наряду с другими составляющими, такими как «ресурсы», «процесс», «результаты». Однако данные аспекты качества услуг не входят в предмет нашего исследования и в данной статье нами не рассматриваются.

За все время функционирования в субъектах Российской Федерации в различных отраслях социальной сферы система независимой оценки качества условий оказания услуг зарекомендовала себя как инструмент диагностики, позволяющий определить ожидания современного потребителя услуг, его предпочтения, выявить детальные недостатки в формировании среды оказания услуг и разработать меры по их устранению по каждой конкретной организации [20], «выявлять и изучать потребности клиента, постоянно улучшать взаимодействие органов власти и уполномоченных организаций с клиентом для удовлетворения его потребностей, исходя из жизненной ситуации и с намерением превзойти ожидания»⁹. Иными словами, как отмечают эксперты «в качестве результата независимой оценки качества подразумевается не просто формальное получение обратной связи по поводу качества условий предоставления услуг, а осуществление по результатам оценки последовательных управленческих действий» [12].

РЕТРОСПЕКТИВА И РЕЗУЛЬТАТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА УСЛОВИЙ ОКАЗАНИЯ УСЛУГ

В соответствии с законодательством о независимой оценке качества система НОК выстроена таким образом, что независимая оценка проводится в отношении организаций, подлежащих такой оценке, не чаще чем один раз в год и не реже, чем один раз в три года. Таким образом, предусмотрено, что в течение трехлетнего периода во всех организациях социальной сферы должна быть проведена такая оценка. Первым трехлетним циклом проведения НОК принято считать период 2015–2017 гг. Именно в 2015 г. система стала функционировать в полном объеме, когда был создан и начал работать Единый портал системы независимой оценки качества (далее – Единый портал), реализованный на базе официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях в сети Интернет bus.gov.ru. Здесь стала размещаться вся информация, касающаяся организации и проведения НОК на федеральном, региональном и муниципальном уровне всех отраслей социальной сферы (культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и позднее медико-социальной экс-

пертизы). Информация с результатами НОК размещается на указанном сайте в порядке и на условиях, определенных Министерством финансов Российской Федерации, по согласованию с федеральными органами власти социального блока, обеспечивая тем самым открытость и публичность результатов независимой оценки качества¹⁰. Кроме информационного значения для населения, органов власти, общественных организаций Единый портал предоставляет возможность гражданам оставить свой отзыв о работе организации социальной сферы, в которой они получали услугу [21].

К началу этого периода (к 2015 г.) на федеральном, региональном и муниципальном уровнях созданы условия в соответствии с действовавшим законодательством о НОК¹¹ для проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями:

- приняты необходимые нормативные акты, сформированы общественные советы по проведению независимой оценки качества, утверждены положения об общественных советах, определены должностные лица, ответственные за координацию этой работы;
- сформированы открытые и общедоступные информационные ресурсы, содержащие информацию о деятельности организаций социальной сферы, в том числе на их официальных страницах в Интернете;
- на официальных сайтах в Интернете органами государственной власти создан раздел «Независимая оценка качества»;
- обеспечивается техническая возможность выражения мнения потребителей о качестве услуг, в том числе на официальных сайтах органов исполнительной власти субъектов РФ и организаций социальной сферы;

¹⁰ Приказ Минфина России от 7 мая 2019 г. № 66н «О составе информации о результатах независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность, условий оказания услуг организациями культуры, социального обслуживания, медицинскими организациями, федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, размещаемой на официальном сайте для размещения информации о государственных и муниципальных учреждениях в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая единые требования к такой информации, и порядке ее размещения, а также требования к качеству, удобству и простоте поиска указанной информации», до 2019 г. – приказ Минфина России от 22 июля 2015 г. № 116н «О составе информации о результатах независимой оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, оказания услуг организациями культуры, социального обслуживания, медицинскими организациями, размещаемой на официальном сайте для размещения информации о государственных и муниципальных учреждениях в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и порядке ее размещения».

¹¹ Федеральный закон от 21 июля 2014 г. № 256-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования».

⁹ Стандарт «Государство для людей». Требования по внедрению клиентоцентричного подхода в государственном и муниципальном управлении при взаимодействии с людьми (утвержден протоколом проектного комитета федерального проекта «Клиентоцентричность» от 18 апреля 2022 г. № 1).

- складывается практика учета результатов независимой оценки качества в субъектах РФ при выработке мер по совершенствованию деятельности организаций социальной сферы, разрабатываются планы по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества.

Второй цикл проведения НОК охватывает период с 2018 по 2020 гг., который характеризуется совершенствованием правовой и методической базы функционирования системы НОК, формированием единого порядка и стандартных процедур проведения оценки¹². Отраслевыми федеральными и региональными органами власти приняты нормативные документы в соответствии с обновленным порядком и условиями проведения независимой оценки качества (о показателях НОК, общественных советах, уполномоченных должностных лицах, ответственных за проведение НОК, порядке размещения информации на сайте bus.gov.ru, показателях для оценки деятельности руководителей, подготовке обязательного публичного отчета и др.).

Одним из ключевых показателей функционирования системы независимой оценки качества является масштаб охвата такой оценкой организаций социальной сферы. Несмотря на определенные сложности в проведении НОК в 2020 г., пришедшемся на пандемию, введением в связи с этим ограничений или изменением режима работы ряда организаций, сохранился представительный масштаб проведения НОК, а полученные результаты позволяют не только объективно оценить состояние всей социальной сферы в этот период, но и сравнить результаты НОК с первым циклом ее проведения и определить направления дальнейшего развития этой сферы.

Так, за три года второго цикла проведения независимой оценки качества условий оказания услуг (2018–2020 гг.) на федеральном уровне за указанный период были включены более 700 организаций по всем сферам. На региональном уровне в соответствующий перечень для проведения оценки по всем сферам (здравоохранение, культура, образование, социальное обслуживание) было включено более 75,5 тыс. организаций. На муниципальном – более 43,2 тыс.

организаций (табл. 1). Таким образом, всего по России в рамках второго цикла в независимую оценку было вовлечено около 113 тыс. организаций.

В связи с эпидемиологической ситуацией в стране и введением ограничений в работе учреждений, доля организаций, по которым была проведена НОК и размещены ее результаты, в ряде случаев была ниже плановых показателей, а сами результаты НОК выкладывались на сайте bus.gov.ru гораздо медленнее, чем это предусмотрено порядком размещения такой информации.

Такая ситуация наиболее характерна в сфере здравоохранения из-за возросшей нагрузки на сеть медицинских учреждений в связи с заболеванием коронавирусом.

В сферах образования и социального обслуживания охват организаций независимой оценкой составил 99–100%, в то время как в сферах культуры и здравоохранения – 84% и 66%, соответственно (табл. 2).

Очевидно, что работа по организации и проведению НОК в 2020 г. в значительной степени была затруднена, что обусловлено ограничениями, возникшими в связи с пандемией коронавируса, осложнившими проведение оценочных процедур в традиционном (очном) формате.

Наиболее активно независимая оценка в этот период проводилась в сфере образования. Восстребованность данного инструмента оценки как способа анализа деятельности образовательных организаций по совершенствованию условий оказания образовательных услуг и заинтересованность в ее проведении подтверждает ежегодно проводимая Министерством просвещения РФ научно-практическая конференция по независимой оценке качества в образовании (НОКО). Практика ее проведения с участием представителей органов власти, общественных организаций, организаций-операторов, общественных советов в сфере образования направлена на выявление проблем и трудностей, связанных с организацией и проведением НОКО (методических, организационных, правовых, информационных), представление успешного опыта проведения оценки и использования ее результатов, а также определение путей преодоления существующих барьеров, обмен опытом сбора и обобщения данных о качестве условий оказания услуг, обеспечения их объективности, а также интерпретирования полученных результатов.

¹² Федеральный закон от 5 декабря 2017 г. № 392-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам совершенствования проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы».

Таблица 1 / Table 1

Количество организаций, включенных в перечни для проведения независимой оценки качества в 2018-2020 гг. /
Number of organizations included in the lists for an independent quality assessment in 2018-2020

Сфера / Sphere	Федеральный уровень / Federal level			Региональный уровень / Regional level			Муниципальный уровень / Municipal level		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Всего по Российской Федерации	150	337	242	23051	29669	22845	10412	16613	18560
Здравоохранение	108	219	166	2995	3198	2065	37	35	645
Культура	-	44	63	2777	3625	2883	1476	2796	2847
Образование	-	31	13	15337	20553	16205	8891	13780	14795
Социальное обслуживание	-	1	-	1942	2293	1692	8	2	273
Медико-социальная экспертиза	42	-	-	не предусмотрено					

Источник / Source: составлено авторами по данным официального сайта bus.gov.ru / compiled by the authors using the data of the official website bus.gov.ru

Таблица 2 / Table 2

Охват организаций социальной сферы в 2018-2020 гг. / Coverage of social organizations in 2018-2020

Сфера / Sphere	Количество организаций, подлежащих оценке (по данным на январь 2020 г.) / Number of organizations to be assessed (as of January 2020)/	Количество организаций, по которым размещены результаты НОК за 3 года / Number of organizations for which IASQ results over 3 years are published		% охвата / % of coverage
		на федеральном уровне / federal level	на региональном и муниципальном уровне / regional and municipal level	
Здравоохранение	9542	108	6203	66%
Культура	17113	43	14268	84%
Образование	86529	44	86594	100%
Социальное обслуживание	5550	1	5486	99%

Источник / Source: составлено авторами по данным официального сайта bus.gov.ru / compiled by the authors using the data of the official website bus.gov.ru

Таблица 3 / Table 3

Результаты независимой оценки качества (удовлетворенность граждан условиями оказания услуг) на региональном уровне в отраслевом разрезе в 2015-2020 гг. / Independent assessment quality results (satisfaction of citizens with services) at the regional level by industry in 2015-2020.

Сфера / Sphere	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Здравоохранение	62,9	73,1	78,3	82,1	83,7	82,3
Культура	53,5	60,9	73,8	79,2	81,3	82,8
Образование	67,0	75,3	74,4	81,0	82,0	84,6
Социальное обслуживание	72,9	81,1	83,4	88,2	93,2	90,7

Источник / Source: составлено авторами по данным официального сайта bus.gov.ru / compiled by the authors using the data of the official website bus.gov.ru

Результаты независимой оценки качества¹³ (или удовлетворенность граждан условиями оказания услуг) продолжают демонстрировать положительную динамику. Причем в сферах культуры и образования такая динамика сохранилась и в 2020 г., несмотря на ограничивающие обстоятельства. Незначительное снижение показателя удовлетворенности (не более 1,5-3 процентных пунктов) наблюдается в 2020 г. в сферах здравоохранения и социального обслуживания, что может быть обусловлено спецификой периода пандемии (табл. 3).

¹³ Результаты независимой оценки качества (или удовлетворенность граждан условиями оказания услуг) представляют собой сводный показатель независимой оценки качества, рассчитанный по совокупности критериев и показателей оценки качества на основе объективной оценки условий на основе их визуализации, изучения и анализа оператором, а также субъективной оценки – на основе мнения граждан, полученного в ходе их опроса при соблюдении определенной выборки респондентов.

В то же время, если в первом цикле проведения независимой оценки (2015–2017 гг.) прирост показателей имел более высокую динамику, то во втором цикле (2018–2020 гг.) результаты НОК не дают столь высокого прироста в силу объективных причин – значительная работа по совершенствованию условий предоставления услуг уже проведена в первом цикле и сейчас она, в первую очередь, направлена на поддержание достигнутого уровня качества. Продолжает сохранять свою актуальность, в первую очередь, задача повышения качества условий оказания услуг в части доступности их для инвалидов и работа с персоналом организаций социальной сферы.

В целом, степень разброса значений показателей удовлетворенности качеством условий оказания услуг по четырем отраслям социальной сферы в зна-

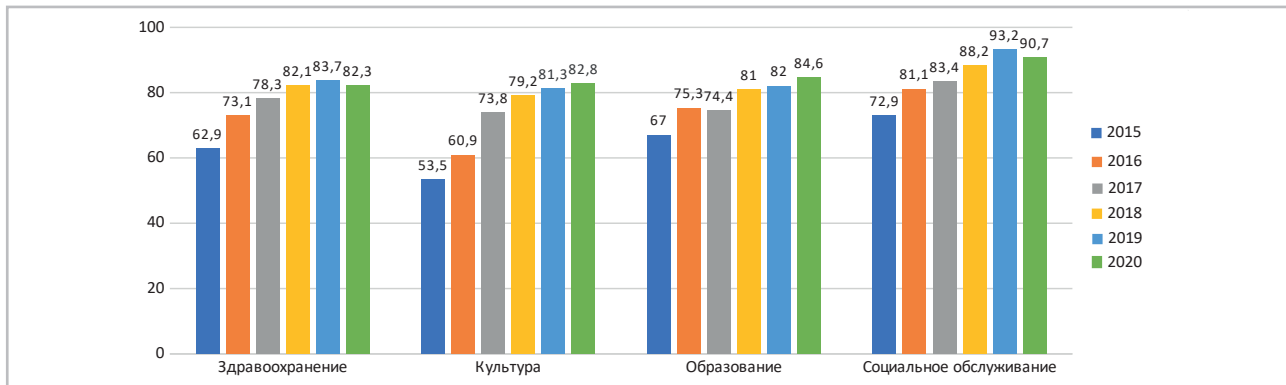


Рис. 1 / Fig. 1. Динамика качества условий оказания услуг в отраслевом разрезе на региональном уровне в целом по Российской Федерации / Dynamics of the quality of conditions for the provision of services in the sectoral context at the regional level in the Russian Federation

Источник / Source: составлено авторами по данным официального сайта bus.gov.ru / compiled by the authors using the data of the official website bus.gov.ru.

чительной степени снизилась. Если в 2015 г. разброс этого показателя составлял почти 20 процентных пункта, то в 2020 г. этот разброс сократился почти в 2,5 раза и составил не более 8 процентных пунктов. Это свидетельствует о том, что понимание независимой оценки качества и механизмы ее проведения в субъектах Российской Федерации стали более системными, а работа по повышению качества условий оказания услуг стала вестись в большей степени с учетом результатов этой оценки.

Динамика оценки качества условий оказания услуг в отраслевом разрезе на региональном уровне в целом по Российской Федерации представлена на рис. 1.

Сохраняется и структура недостатков в оказании услуг, выявленных в ходе НОК. Как уже отмечалось в наших исследованиях [4], по-прежнему актуальна низкая степень удовлетворенности граждан условиями доступности как организаций социальной сферы, так и доступности самих услуг для инвалидов. В отдельных регионах показатель удовлетворенности по этому критерию оценки (критерий оценки качества 3) не превышает 50-60 баллов (максимальное количество баллов – 100)¹⁴.

Второе место среди выявленных недостатков относится к критерию открытости и доступности информации об организации – по этому критерию также в ряде регионов организации не смогли набрать более 60 баллов. На третьем месте – комфортность условий предоставления услуг. Проблемы по критериям удовлетворенности условиями оказания услуг в целом и доброжелательности, вежливости работников организации в структуре выявленных недостатков не обладают высоким приоритетом.

¹⁴ Показатель удовлетворенности качеством условий оказания услуг по критериям оценки представлен на примере организаций социального обслуживания.

КЛЮЧЕВЫЕ БАРЬЕРЫ В ПРАКТИКЕ РЕАЛИЗАЦИИ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Результаты анализа удовлетворенности качеством услуг заставляют обратить внимание не только на работу органов власти и организаций социальной сферы по устранению выявленных недостатков, но и на правоприменительную практику законодательства и других нормативно-правовых актов о независимой оценке качества. Мониторинг такой практики показал, что есть еще ряд вопросов по организации и проведению такой оценки в правовом, инфраструктурном и организационном аспектах. Решение этих вопросов требует, с одной стороны, более четкой координации практической деятельности по НОК как на федеральном, так и на региональном и муниципальном уровнях, с другой стороны, – уточнения порядка реализации нормативно-методических документов на практике по отдельным аспектам деятельности организаций отраслей социальной сферы, в том числе с учетом специфики контингента получателей услуг.

Поставленная в 2017 г. задача унификации порядка и процедур проведения независимой оценки качества, позволяющей получить возможность сравнения результатов НОК по регионам, отраслям, и сопоставить их по отдельным типам учреждений, хотя и была выполнена, однако не смогла обеспечить полную стандартизацию процедур в отношении отдельных организаций социальной сферы. Например, все более остро в настоящее время встает вопрос о том насколько необходимо выполнение требований об обеспечении доступности для инвалидов в образовательных учреждениях в сфере физической культуры и спорта; оценке отдельных условий оказания услуг в образовательных учреждениях в сельской местности;

оценке учреждений, осуществляющих обслуживающие граждан на дому (т. е. когда получатель услуг не посещает учреждение); оценке ряда организаций культуры, не имеющих собственного помещения; об опросе граждан, находящихся в психоневрологическом интернате, учреждениях для детей с ограниченными возможностями в здоровье и других вопросов. Зачастую такие вопросы поднимаются без каких-либо конкретных предложений и продиктованы стремлением сократить охват организаций независимой оценкой качества (за счет исключения «проблемных» учреждений), уменьшить объем информации, вместо того, чтобы, например, адаптировать вопросы анкеты применительно к исследуемой группе граждан (например, для клиентов психоневрологических интернатов, детских учреждений подготовить и предложить более доступные формулировки вопросов анкеты), что кстати предусмотрено соответствующими нормативными документами. В то же время, многие вопросы, связанные с применением критериев и показателей для отдельных типов учреждений с учетом обслуживаемого ими контингента граждан возможно предусмотреть в отраслевых методических рекомендациях, что является предметной областью ответственности федеральных органов власти в соответствующей сфере деятельности.

При этом существует целый ряд вопросов правоприменительной практики, которые неправильно или не совсем точно трактуются органами исполнительной власти при организации и проведении НОК, при подведении итогов оценки качества, размещении информации о НОК на Едином портале – сайте bus.gov.ru. Не в полной мере реализуются положения методических актов операторами – при сборе информации, в частности при анализе сведений об открытости и доступности информации о деятельности организации на ее информационных ресурсах; об учете мнения граждан-инвалидов о доступности для них получения услуг. Это приводит к нарушению установленных процедур независимой оценки качества, сокращению объема и содержания информации и, как следствие, может вызвать недоверие к объективности результатов НОК.

Одним из ключевых вопросов является формирование состава участников независимой оценки качества: выбор организации-оператора для сбора информации о качестве условий оказания услуг; отбор кандидатов в члены общественных советов по проведению НОК; выбор респондентов. Последнее связано не просто с формированием

репрезентативной выборки для опроса граждан, а нацелено на формирование оценочной культуры у населения, общественных организаций и, в первую очередь, – у получателей услуг, то есть тех, кто непосредственно формирует вышеупомянутый «клиентский профиль».

Здесь следует обратить внимание, в первую очередь, на повышение эффективности взаимодействия Общественной палаты РФ, общественных палат субъектов РФ с общественными советами по проведению независимой оценки качества, создаваемых при органах исполнительной власти. Необходимость усиления такого взаимодействия диктуется следующими тремя обстоятельствами, вытекающими из законодательства о НОК:

- во-первых, независимая оценка качества, является одной из форм общественного контроля, субъектами которого являются общественные палаты (Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований) и другие общественные организации¹⁵;
- во-вторых, именно общественные палаты «формируют общественные советы по НОК в сфере культуры, образования, охраны здоровья, социального обслуживания и медико-социальной экспертизы», «утверждают их состав и информирует органы власти о составе созданного общественного совета»¹⁶;
- в-третьих, представители общественных палат участвуют в работе общественных советов по НОК при «обсуждении и формировании результатов такой оценки», а также участвуют в рассмотрении «ежегодного обязательного публичного отчета высшего должностного лица субъекта РФ о результатах независимой оценки качества в законодательном (представительном) органе государственной власти субъекта РФ»¹⁷.

На сегодняшний день, исходя из указанных выше полномочий общественных палат, представляется целесообразной активизация их деятельности в формировании общественных советов по НОК, в проведении независимой оценки качества,

¹⁵ Федеральный закон от 21 июля 2014 г. № 212-ФЗ «Об основах общественного контроля», статья 9.

¹⁶ Федеральный закон от 5 декабря 2017 г. № 392-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам совершенствования проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы».

¹⁷ Федеральный закон от 5 декабря 2017 г. № 392-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам совершенствования проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы».

получении и рассмотрении ее результатов. Одновременно с этим возможно рассмотреть вопрос о наделении общественных палат полномочиями по оценке деятельности общественных советов, принятии решений и организации контроля за работой (или анализа работы) общественных советов по НОК.

В то же время в законодательстве требуется более детально прописать полномочия общественного совета. Несмотря на то, что начальные этапы (определяет перечень организаций для НОК, участвует в рассмотрении проектов документов о закупке услуг и проектов государственных контрактов с организацией-оператором) и заключительный этап (представляет в орган власти результаты НОК и предложения по улучшению деятельности организаций) прописаны достаточно четко, самое главное полномочие в настоящее время сформулировано в общем виде – «осуществляет независимую оценку качества с учетом информации, представленной оператором». То есть не вполне понятно, какие же действия должен осуществлять общественный совет, чтобы провести эту оценку. Как правило, такой документ как Положение об общественном совете также не раскрывает суть этого полномочия. Зачастую вся работа сводится к рассмотрению отчета оператора, что в корне неверно и не соответствует духу и концепции законодательства о независимой оценке качества. Члены общественного совета должны сами познакомиться с условиями работы организаций, для чего должны быть разработаны графики их выезда в эти организации, беседа с получателями услуг, возможно есть смысл предусмотреть для членов общественного совета и беседу с руководителем организации. Именно тогда у общественного совета появляется возможность воспроизведения «клиентского сценария» – «последовательности действий клиентов или иных субъектов взаимодействия в рамках предоставления услуги, в том числе при взаимодействии с сервисами», на основе анализа которого можно давать обоснованные предложения по улучшению процедур оказания услуг и достижению ожидаемого получателем услуги результата прохождения отдельных этапов клиентского пути¹⁸.

В ряде случаев можно отметить формальное выстраивание работы по проведению НОК как со стороны органов исполнительной власти, так и

общественных советов по поведению НОК, отсутствие должного контроля за разработкой и реализацией планов организаций по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества, отсутствие или недостаточность закрепленных полномочий и ответственности за обеспечение условий проведения НОК по уровням управления (в т. ч. на муниципальном уровне), недостаточно детальная проработка технического задания для сбора и обобщения информации, низкая квалификация оператора, осуществляющего сбор и обобщение информации об условиях оказания услуг, недостаточные меры для привлечения к ответственности оператора (или слишком сложная процедура) в случае нарушения им содержания работы и сроков ее выполнения.

В последние годы ослаблен контроль за соблюдением общих требований, установленных законодательством в части обязательности создания раздела по НОК на официальных сайтах органов государственной власти: в настоящее время все организации социальной сферы обзавелись собственными сайтами, но на них либо отсутствует актуальная информация (что лишает получателей услуг доступа к ней), либо размещены неполные сведения по итогам проведения оценки (что сужает поле публичности такого общественно значимого института как независимая оценка качества).

Серьезного отношения требует совершенствование вопросов координации деятельности по проведению независимой оценки качества федеральных и региональных органов власти, органов местного самоуправления. На сегодняшний день такая координация деятельности по НОК на федеральном уровне предусмотрена всего лишь в трех формах¹⁹:

а) образование межведомственных координационных и совещательных органов и рабочих групп по вопросам проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования;

б) подготовка предложений по вопросам совершенствования правового регулирования проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования;

¹⁸ Стандарт «Государство для людей». Требования по внедрению клиентоцентричного подхода в государственном и муниципальном управлении при взаимодействии с людьми (утвержден протоколом проектного комитета федерального проекта «Клиентоцентричность» от 18 апреля 2022 г. № 1).

¹⁹ Постановление Правительства Российской Федерации от 14 ноября 2014 г. № 1202 «О порядке осуществления координации деятельности по проведению независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования и общего методического обеспечения проведения указанной оценки».

в) обмен информацией с заинтересованными органами и организациями по вопросам проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования в рамках мониторинга проведения независимой оценки качества оказания услуг такими организациями.

Считаем возможным расширить сферу координации проведения НОК, дополнив ее следующими формами:

- разработка типовых методических документов для заинтересованных федеральных и региональных органов исполнительной власти;
- рассмотрение и подготовка заключений на проекты нормативных и методических документов по организации и проведению НОК для заинтересованных федеральных органов исполнительной власти,
- подготовка информации в заинтересованные федеральные и региональные органы исполнительной власти по итогам мониторинга проведения НОК, размещение ее результатов на сайте bus.gov.ru с указанием основных недостатков и предложений по их устранению;
- разработка совместно с заинтересованными федеральными и региональными органами исполнительной власти плановых показателей по охвату организаций независимой оценкой качества, исходя из обязательного в течение трех лет 100%-ого охвата организаций, подлежащих такой оценке.

Очевидно, определенного методического обеспечения требует также и координация деятельности по проведению независимой оценки качества на региональном уровне. Следует отметить, что законодательством по независимой оценке качества к полномочиям органов государственной власти субъекта РФ по предметам совместного ведения, осуществляемым данными органами самостоятельно за счет средств регионального бюджета, отнесено также решение вопросов создания условий для организации проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами. При этом в создании условий по проведению НОК законодательством предусмотрена координация деятельности региональных и муниципальных органов по проведению независимой оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслужива-

ния и устранению недостатков, выявленных по результатам такой оценки²⁰.

Пока в действиях регионов в этом направлении присутствует разноречивость. В некоторых регионах координация деятельности по НОК в сфере культуры, образования, здравоохранения и социального обеспечения возложена на органы по труду и занятости населения, в ведении которых нет организаций, подлежащих независимой оценке качества. Такое положение дел представляется нецелесообразным, так как оно необоснованно увеличивает нагрузку на эти органы и трудозатраты. Отдельные регионы сталкиваются и с трудностями координации деятельности по НОК органов местного самоуправления.

Практика применения законодательства о независимой оценке качества выявила ряд специфических особенностей в деятельности организаций различных отраслей социальной сферы, в связи с чем не во всех организациях возможно проведение НОК на основе установленных стандартных процедур. В этой связи актуальными являются разработка федеральными органами власти в соответствующей сфере деятельности методических рекомендаций по организации и проведению НОК, а также формирование конкретного перечня видов (типов) организаций, подлежащих независимой оценке качества, или же исчерпывающего перечня организаций, не подлежащих НОК. В настоящее время такой перечень типов организаций подготовлен только в здравоохранении.

Опыт проведения НОК показывает, что для формирования четкого государственного (муниципального) договора с исполнителем услуг по сбору и обобщению информации о качестве условий оказания услуг необходимо разработать типовое здание на оказание таких услуг в целях проведения независимой оценки качества, установить в нем единые требования по содержанию и объему работ, требования к организациям, с которыми могут быть заключены государственные (муниципальные) контракты на выполнение работ по сбору и обобщению информации о качестве условий оказания услуг организациями социальной сферы, например:

- требования к специализации профессионального образования и к квалификации основных работников организации, привлекаемых к вы-

²⁰ Федеральный закон от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 21 июля 2014 г. № 256-ФЗ и от 5 декабря 2017 г. № 392-ФЗ).

- полнению работ по сбору и обобщению информации (в части знания основ предметной области деятельности организаций, в отношении которых проводится независимая оценка качества, специфики деятельности учреждений, знание основ проведения социологических исследований и экспертизы деятельности организаций социальной сферы);
- наличие публикаций основных работников, в том числе по теме исследования;
 - требования к опыту выполнения аналогичных работ или услуг организацией, претендующей на участие в закупках (количество и объем таких работ, их финансовая составляющая, заказчики и др.).

Отдельная тема – это отсутствие фактической связи НОК с разработкой целого ряда программных документов по развитию социальной сферы в регионах (доступная среда для инвалидов, развитие отраслей социальной сферы и другие документы). В то же время результаты НОК – это весьма обширная аналитическая информация о состоянии социальной сферы, отдельных организаций, о существующих проблемах и нерешенных вопросах. Кроме того, итоги НОК в определенной мере характеризуют результативность тех самых программ, которые разрабатывались и принимались для улучшения деятельности организаций социальной сферы.

ВЫВОДЫ

Проведенный мониторинг количественных и качественных результатов независимой оценки качества за почти десятилетний период функционирования системы НОК, анализ деятельности всех участников независимой оценки качества на федеральном и региональном уровнях управления: органов власти, общественных советов, операторов, получателей услуг; анализ их отношения к независимой оценке качества как инструменту формирования оценочной культуры населения, совершенствования работы организаций социальной сферы позволил выявить основные пути совершенствования НОК, выделить при этом следующие ключевые области развития системы независимой оценки качества:

- повышение ответственности органов власти за проведение, трактовку и использование результатов НОК в управленческой деятельности;

- совершенствование вопросов координации деятельности по НОК на федеральном, региональном и муниципальном уровне управления;
- актуализация (уточнение) объекта и предмета независимой оценки качества;
- активизация деятельности общественных советов в проведении НОК;
- информационно-аналитические и контрольные мероприятия;
- совершенствование архитектуры и содержания сайта bus.gov.ru в целях повышения его простоты доступности, информативности.

Для научного обоснования путей развития системы независимой оценки качества в целях создания современной и эффективной социальной сферы, нацеленной на постоянное улучшение взаимоотношений с получателями услуг (с клиентами), на понимание и реализацию их интересов и потребностей целесообразно предусмотреть проведение углубленных исследований по следующим направлениям:

- анализ состава групп получателей услуг, удовлетворенность граждан условиями оказания услуг, выявление причин недостатков в работе организаций и анализ условий их сохранения или их недостаточного преодоления в регионах и отраслях социальной сферы;
- формирование клиентоориентированности и клиентоцентричности в управленческой деятельности органов власти и организаций социальной сферы, решения задач формирования клиентского профиля;
- взаимодействие получателей услуг с организациями, их оказывающими, с органами власти и местного самоуправления, общественными структурами.

Для дальнейшего развития системы НОК важно не просто использовать ее для выявления недостатков в работе организаций социальной сферы, с которыми сталкиваются получатели услуг, но выявить и оценить передовые практики предоставления услуг и управления их качеством и эффективностью, а также предусмотреть разработку методического инструментария по внедрению лучших (успешных) практик использования результатов независимой оценки качества для совершенствования деятельности организаций социальной сферы и повышения их клиентоцентричности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Смольников Н.С., Смольников С.Н. Социальная жизнь общества. Вестник ПНИПУ Социально-экономические науки. 2020;(1):37-44. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-zhizn-obschestva/viewer> (дата обращения: 20.02.2022). DOI: 10.15593/2224-9354/2020.1.3.
2. Матьяш О.И., Погольша В.М., Казаринова Н.В. и др. Межличностная коммуникация: теория и жизнь. СПб.: Речь; 2011; 560 с.
3. Луман Н. Общество как социальная система. М.: Логос, 2004. 232 с.
4. Петрова С.А., Григорьянц Г.Н., Ясинская И.А., Алексенцева Ю.А. Независимая оценка качества услуг как инструмент анализа достижения национальных целей развития. Социально-трудовые исследования. 2021;(3):99-114. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nezavisimaya-otsenka-kachestva-uslug-kak-instrument-analiza-dostizheniya-natsionalnyh-tseley-razvitiya> (дата обращения: 27.03.2022). DOI:10.34022/2658-3712-2021-44-3-99-114.
5. Шульгин Ю.Ю., Бурцев О.П. Социальная эффективность. Улан-Уде; Изд-во ВСГУТУ; 2013. 56 с.
6. Абалкин Л.И. Роль государства в становлении и регулировании рыночной экономики. Вопросы экономики. 1997;(6):4-8.
7. Балаева О.Н., Предводителева М.Д. Управление организациями сферы услуг. М.: Изд. дом Гос. ун-та Высшей школы экономики; 2010. 155 с. URL: <https://www.hse.ru/data/2010/10/01/1224724088/978-5-7598-0718-6.pdf> (дата обращения: 20.10.2021).
8. Ганеев А.Р., Ефременков А.Б. и др. Предложения по повышению объективности независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями высшего образования. Управление образованием: теория и практика. 2020;(38):16-23. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predlozheniya-po-povysheniyu-obektivnosti-nezavisimoy-otsenki-kachestva-usloviy-osuschestvleniya-obrazovatelnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 21.04.2022).
9. Савинская О.Б., Дудченко О.Н., Мытиль А.В. Методический аудит независимой оценки качества в социальной сфере: возможности и ограничения. Журнал исследований социальной политики. 2017;Т.15(1):97-112. URL: [https://www.academia.edu/32158369/Савинская_О.Б.,_Дудченко_О.Н.,_Мытиль_А.В._Методический_аудит_независимой_оценки_качества_в_социальной_сфере_возможности_и_ограничения._Журнал_исследований_социальной_политики._2017;Т.15\(1\):97-112._](https://www.academia.edu/32158369/Савинская_О.Б.,_Дудченко_О.Н.,_Мытиль_А.В._Методический_аудит_независимой_оценки_качества_в_социальной_сфере_возможности_и_ограничения._Журнал_исследований_социальной_политики._2017;Т.15(1):97-112._) (дата обращения: 20.10.2021).
10. Князев Д.О. Социальная сфера как объект управления в современном обществе. Инновации. Наука. Образование. 2021;(47):409-417.
11. Рагозина Л.Г., Пацура Е.А. Независимая оценка качества оказания социальных услуг: первые результаты. Мониторинг. 2015;(125):3-12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nezavisimaya-otsenka-kachestva-okazaniya-sotsialnyh-uslug-pervye-rezultaty> (дата обращения: 20.10.2021).
12. Фадеева Н.В. Свойства услуги и их пригодность для измерения качества служебной системы. Вестник ТГТУ. 2012;Т.1(4):1107-1114. URL: http://vestnik.tstu.ru/rus/t_18/pdf/18_4_049.pdf (дата обращения: 20.10.2021).
13. Шкаратан О.И., Карачаровский В.В. Общественная цена социальных изменений и поиск подходов к ее измерению. Мир России: Социология, этнология. 2017;Т.26(2):6-37.
14. Bonaccorsi A., Carmignani G., Zammori F. Service Value Stream Management (SVSM): Developing Lean Thinking in the Service Industry. Journal of Service Science and Management Vol.4 No.4, December 7, 2011. URL: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=9016> (дата обращения: 27.03.2022).
15. Пайн Дж.Б., Гилмор Дж.Х. Экономика впечатлений. Работа – это театр, а каждый бизнес – сцена. М.: Издательство «Вильямс»; 2005. 304 с.
16. Gummesson E. Quality Management in Service Organizations, International Service. 1993. 217 p.
17. Solomon, M.R. Marketing: Real People, Real Choices, Upper Saddle River / Michael R. Solomon, Elhara W. Stuart. NJ: Prentice Hall, 2003. URL: <https://dokumen.pub/marketing-real-people-real-choices-eighth-globalnbsped-9781292097763-1292097760.html> (дата обращения: 27.03.2022).
18. Olkiewicz, M. Quality Improvement Through Foresight Methodology as a Direction to Increase the Effectiveness of an Organization. Contemporary Economics, 2018; Vol. 12, 1, p.69-80. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3201083 (дата обращения: 23.04.2022).
19. Fayol H. Administration Industrielle et Générale, 1916. Перевод на русский язык: Б.В. Бабина-Кореня. М., 1923. Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. URL: <https://gtmarket.ru/library/basis/5783>
20. Терещенко Н.Н., Касьянова С.И. Методика и модель оценки качества государственных услуг, адаптированная к российской системе государственного управления. Молодой ученый. 2017;(4):538-541. URL: <https://moluch.ru/archive/138/38854/> (дата обращения: 20.10.2021).
21. Григорьянц Г.Н. Информационное сопровождение независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы: опыт регионов Российской Федерации. Экономика и предпринимательство. 2020;(12(125)):637-642.

REFERENCES

1. Smol'nikov N.S., Smol'nikov S.N. The social life of society. Vestnik PNIPIU Sotsial'no-ekonomicheskie nauki = Vestnik PNRPU Socio-Economic Sciences. 2020;(1):37-44. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-zhizn-obschestva/viewer> (accessed on 20.02.2022). DOI: 10.15593/2224-9354/2020.1.3. (In Russ.).
2. Mat'yash O.I., Pogol'sha V.M., Kazarinova N.V., et al. Interpersonal Communication: Theory and Life. SPb.: Rech'; 2011. p. 560. (In Russ.).
3. Luman N. Society as a social system. M.: Logos; 2004. p. 232. (In Russ.).
4. Petrova S.A., Grigor'yants G.N., Yasinskaya I.A., Aleksentseva Yu.A. Independent assessment of service quality as a tool for analysis of achieving national development goals. Sotsial'no-trudovye issledovaniya = Social and Labor Research. 2021;(3):99-114. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nezavisimaya-otsenka-kachestva-uslug-kak-instrument-analiza-dostizheniya-natsionalnyh-tseley-razvitiya> (accessed on 27.03.2022). DOI:10.34022/2658-3712-2021-44-3-99-114. (In Russ.).
5. Shul'gin Yu.Yu., Burtsev O.P. Social efficiency. Ulan-Ude: Izd-vo VSGUTU; 2013. p. 56. (In Russ.).
6. Abalkin L.I. The role of the state in the formation and regulation of a market economy. Voprosy ekonomiki = Economic Issues. 1997;(6):4-8. (In Russ.).
7. Balaeva O.N., Predvoditeleva M.D. Management of service organizations. M.: Izd. dom Gos. un-ta Vyshei shkoly ekonomiki; 2010. p. 155. URL: <https://www.hse.ru/data/2010/10/01/1224724088/978-5-7598-0718-6.pdf> (accessed on 20.10.2021). (In Russ.).
8. Ganeev A.R., Efremenkov A.B., et al. Proposals to improve the objectivity of an independent assessment of the quality of the conditions for the implementation of educational activities by organizations of higher education. Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika = Education Management: Theory and Practice. 2020;(38):16-23. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predlozheniya-po-povysheniyu-obektivnosti-nezavisimoy-otsenki-kachestva-usloviy-osuschestvleniya-obrazovatelnoy-deyatelnosti> (accessed on: 21.04.2022). (In Russ.).

9. Savinskaya O.B., Dudchenko O.N., Mytil' A.V. Methodical audit of independent quality assessment in the social sphere: opportunities and limitations. Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki = Social Policy Research Journal. 2017;15(1):97-112. URL: <https://www.academia.edu/32158369/> (accessed on 20.10.2021). (In Russ.).
10. Knyazev D.O. The social sphere as an object of control in modern society. Innovatsii. Nauka. Obrazovanie = Innovation. The science. Education. 2021;(47):409-417. (In Russ.).
11. Ragozina L.G., Tsatsura E.A. Independent assessment of the quality of social services: first results. Monitoring. 2015;(125):3-12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nezavisimaya-otsenka-kachestva-okazaniya-sotsialnyh-uslug-pervye-rezultaty> (accessed on 20.10.2021). (In Russ.).
12. Fadeeva N.V. The properties of a service and their suitability for measuring the quality of a service system. Vestnik TGTU. 2012;1(4):1107-1114. URL: http://vestnik.tstu.ru/rus/t_18/pdf/18_4_049.pdf (accessed on 20.10.2021). (In Russ.).
13. Shkaratan O.I., Karacharovskiy V.V. Public cost of social changes and the search for approaches to its measurement. Mir Rossii: Sotsiologiya, etnologiya = Universe of Russia: Sociology, Ethnology. 2017;26(2):6-37. (In Russ.).
14. Bonaccorsi A., Carmignani G., Zammori F. Service Value Stream Management (SVSM): Developing Lean Thinking in the Service Industry. Journal of Service Science and Management. December 7, 2011;4(4). URL: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=9016> (accessed on 27.03.2022).
15. Pine J.B., Gilmore J.H. The experience economy. Work is a theater, and every business is a stage. M.: Izdatel'stvo "Vil'yams"; 2005. p. 304. (In Russ.).
16. Gummesson E. Quality Management in Service Organizations, International Service. 1993. p. 217.
17. Solomon, M.R. Marketing: Real People, Real Choices, Upper Saddle River / Michael R. Solomon, Elnora W. Stuart. NJ: Prentice Hall, 2003. URL: <https://dokumen.pub/marketing-real-people-real-choices-eighth-globalnbsped-9781292097763-1292097760.html> (accessed on 27.03.2022).
18. Olkiewicz, M. Quality Improvement Through Foresight Methodology as a Direction to Increase the Effectiveness of an Organization. Contemporary Economics. 2018;12(1):69-80. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3201083 (accessed on 23.04.2022).
19. Fayol, H. Administration Industrielle et Générale, 1916. Russian translation: B.V. Babin-Korenya. M., 1923. Electronic publication: Center for Humanitarian Technologies. URL: <https://gtmarket.ru/library/basis/5783> (In Russ.).
20. Tereshchenko N.N., Kas'yanova S.I. Methodology and model for assessing the quality of public services, adapted to the Russian system of public administration. Molodoi uchenyi = Young scientist. 2017;(4):538-541. URL: <https://moluch.ru/archive/138/38854/> (accessed on 20.10.2021). (In Russ.).
21. Grigor'yants G.N. Information support for an independent assessment of the quality of the conditions for the provision of services by social organizations: the experience of the regions of the Russian Federation. Ekonomika i predprinimatel'stvo = Economy and entrepreneurship Journal. 2020;(12(125)):637-642. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Галина Николаевна Григорьянц – кандидат экономических наук, доцент, старший аналитик Ресурсного центра развития государственной службы, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Galina N. Grigor'yants – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Senior Analyst, Resource Center for Civil Service Development, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
galina.grigoryants@gmail.com



Светлана Александровна Петрова – кандидат технических наук, доцент, директор Ресурсного центра развития государственной службы, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Svetlana A. Petrova – Cand. Sci. (Tech.), Associate Professor, Director, Resource Center for Civil Service Development, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
sa-petrova@vcot.info

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

*Статья поступила в редакцию 28.04.2022; после рецензирования 05.05.2022, принята к публикации 06.05.2022.
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

The article was submitted on 28.04.2022; revised on 05.05.2022 and accepted for publication on 06.05.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-98-105

УДК 331.1

JEL J24

ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ И ПОДБОРА РАБОТНИКОВ
В УСЛОВИЯХ BANI-МИРАА.А. Федченко ^a, И.В. Филимонова ^b, В.Н. Ярышина ^c^{a, b} Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия^c Воронежский государственный университет, Воронеж, Россия^a <https://orcid.org/0000-0002-9450-3498>; ^b <https://orcid.org/0000-0002-6383-8084>;^c <https://orcid.org/0000-0002-9076-196X>

АННОТАЦИЯ

В статье исследуется процесс оценки и подбора работников в условиях трансформации социально-трудовых отношений и влияния BANI-мира на требования, предъявляемые к профессиональным и надпрофессиональным умениям и навыкам работников.

Цель работы – разработка инструментария оценки и подбора работников в условиях BANI-мира характеризующегося высокой степенью хрупкости, тревожности, нелинейности и непостижимости изменения социально-экономических условий. Авторы используют общенаучные и специальные **методы** исследования. В основу исследования положен компетентностный подход, ориентированный на удовлетворение возрастающих потребностей организации в повышении эффективности труда работников. Предлагается апробированный авторами алгоритм классификации работников с учетом важности трудовых функций и компетенций, основанный на применении метода нечеткого лингвистического оценивания, позволяющий нивелировать влияние неопределенности и определять уровень компетентности работников для повышения степени эффективности управленческих решений.

В результате исследования разработан инструментарий нечеткого лингвистического оценивания для упрощения процесса подбора и оценки персонала в условиях неопределенности.

Разработанный инструментарий оценивания может **применяться** на внутрифирменном уровне для упрощения классификации работников в процессе оценки и подбора квалифицированных кадров. Данный процесс предлагается осуществлять, основываясь на выявлении степени обладания работниками соответствующими компетенциями, требуемыми для выполнения трудовых функций. При принятии управленческих решений предлагается использовать инструментарий нечеткого лингвистического оценивания, являющегося эффективным средством решения многокритериальных задач. Сделан **вывод**: применение разработанного авторами статьи инструментария способствует повышению обоснованности управленческих решений, связанных с оценкой профессиональных и надпрофессиональных умений и навыков работников и их обоснованным подбором в условиях высокой степени неопределенности BANI-мира.

Ключевые слова: оценка и подбор работников; нестабильность социально-экономической среды; интуитивное мышление; компетентностный подход; инструментарий нечеткого лингвистического оценивания; BANI-мир.

Для цитирования: Федченко А.А., Филимонова И.В., Ярышина В.Н. Инструментарий оценки и подбора работников в условиях BANI-мира. *Социально-трудовые исследования*. 2022;47(2):98-105. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-98-105.

ORIGINAL PAPER

TOOLS FOR EVALUATING AND SELECTING EMPLOYEES
IN THE CONDITIONS OF THE BANI-WORLDА.А. Fedchenko ^a, I.V. Filimonova ^b, V.N. Yaryshina ^c^{a, b} Financial University, Moscow, Russia^c Voronezh State University, Voronezh, Russia^a <https://orcid.org/0000-0002-9450-3498>; ^b <https://orcid.org/0000-0002-6383-8084>;^c <https://orcid.org/0000-0002-9076-196X>

ABSTRACT

The article examines the appraisal and recruitment process in the context of the transformation of social and labor relations and BANI world influence on the requirements for professional and over-professional (soft) skills of employees. The **aim** of the study is to develop tools for assessing and recruiting employees in a BANI world characterized by a high degree of brittleness, anxiety, non-linearity and incomprehensibility of changing socio-economic conditions. The authors use general scientific and special research **methods**. The study is based on a competency-based approach, focused on meeting the growing needs of the organization to improve the efficiency of employees' work. We propose an algorithm for classifying employees, considering the importance of labor functions and competencies, based on the use of fuzzy linguistic evaluation tools, which allows leveling the influence of

uncertainty and determining the level of competence of employees to increase the degree of efficiency of management decisions. As a **result** of the study, the authors developed fuzzy linguistic evaluation tools to simplify the process of personnel recruitment and assessment under conditions of uncertainty. The developed assessment tools may be **used** at the intra-company level to simplify the classification of employees in assessing and selecting qualified personnel. This process is proposed to be carried out based on identifying the degree of employees' possession of the relevant competencies required to perform labor functions. In this regard, when making managerial decisions, it is recommended to rely on fuzzy linguistic evaluation tools, which are effective for solving multicriteria problems. The study **concludes** that using the authors' tools will help increase the validity of managerial decisions taken to assess the professional and over-professional skills of employees for comprehensively justified recruitment in a high degree of uncertainty of the BANI world.

Keywords: assessment and recruitment of employees; instability of the socio-economic environment; intuitive thinking; competence-based approach; tools for fuzzy linguistic evaluation; BANI world.

For citation: Fedchenko A.A., Filimonova I.V., Yaryshina V.N. Tools for evaluating and selecting employees in the conditions of the BANI world. *Social and labor research*. 2022;47(2):98-105. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-98-105.

ВВЕДЕНИЕ

Понятие «BANI-world» было предложено Джамаис Кашио.¹ Так, сама аббревиатура свидетельствует о хрупкости (Brittle), тревожности (Anxious), нелинейности (Nonlinear), непостижимости (Incomprehensible) и предлагает ориентиры для реагирования на современные события, что также нашло отражение в термине «трансцендуальное мышление», (или интуитивное мышление), которое с точки зрения писателя-футуриста Андрея Столярова² наиболее актуально в условиях непредсказуемого мира и позволяет «реагировать быстро и при этом глубоко схватывать нюансы». Как здесь не вспомнить Альберта Эйнштейна утверждавшего, что «Интуиция – это священный дар, а рациональный ум – верный слуга. Я никогда не сделал бы своих открытий в процессе рационального мышления». Интуиция всегда помогала руководителям принимать успешные управленческие решения вне зависимости от специфики деятельности и направления в котором они работают.

Понятие «BANI-мир» является логическим продолжением восприятия действительности, наряду с терминами SPOD-мир и VUCA-мир. SPOD-мир предполагает постепенное развитие событий, о чем свидетельствует его аббревиатура: стабильность (Steady), предсказуемость (Predictable), простота (Ordinary), определенность (Definite). В отличие от него для VUCA-world характерна изменчивость (Volatility), неопределенность (Uncertainty), сложность (Complexity), неоднозначность (Ambiguity). Эта аббревиатура появилась на основе теорий лидерства Уоррена Бенниса и Берта Хануса и описывала бизнес-стратегии [1].

¹ Cascio, Jamais. 2020. "Facing the Age of Chaos". Medium (blog), 29 April 2020 <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d> (accessed 26 March 2022).

² Блог «Новая эпоха управления». Лидеры и организации будущего Тренды 2035: как изменятся модели управления. 27 октября 2021 <https://blog.bitobe.ru/article/lidery-i-organizatsii-budushchego> (дата обращения 26.03.2022).

ОТ VUCA-WORLD К BANI-МИРУ

Переход от VUCA к BANI-миру характеризуется изменениями в восприятии событий во всех сферах жизнедеятельности. Последствия COVID-19, непредсказуемость развития ситуации под влиянием геополитических факторов и санкционных ограничений, усиливают необходимость изменения способов принятия управленческих решений, одним из которых является оценка и подбор персонала с целью достижения позитивных изменений в будущем.

В условиях BANI-мира становятся остро востребованными нестандартные подходы к решению усложняющихся профессиональных задач, гибкие надпрофессиональные навыки (soft skills), такие как креативность, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др. [2], и развитые цифровые компетенции (работа с Big Data, управление IT системами).

Успешность компании, ее возможность конкурировать на рынке во многом зависят от правильно выстроенной системы подбора кадров, повышения уровня квалификации работников, развития у них гибких навыков. Стремительно меняющиеся внешние условия на рынке труда оказывают непосредственное влияние на уровень заработных плат и требования к профессионально-квалификационным характеристикам персонала. С учетом этих факторов, а также в целях экономии средств HR-бюджета кадровая политика большинства работодателей должна как можно быстрее переориентироваться на привлечение исключительно высококвалифицированных работников, что позволило бы компании не только существенно сократить издержки по найму, обучению и увольнению персонала, но и повысить свою конкурентоспособность.

В этой связи компетентностный подход (foresight компетенций), нацеленный на профессиональное развитие и, соответственно, повышение эффективности труда персонала, а также учитывающий вос-

требованность профессий в будущем находит все большее распространение и применение [3].

В 2012–2015 гг. Московской школой управления «СКОЛКОВО»³ был реализован проект «Форсайт компетенций», результатом которого стал Атлас новых профессий включающий в себя на данный момент 27 перспективных отраслей с перечислением новых профессий и их описанием.

Социальная технология «Форсайт» (foresight, англ. предвидение), применяемая в сфере бизнеса и государственного управления, позволяет составить прогноз развития отрасли, региона или страны и разработать план по достижению желаемого будущего.

Принципы форсайта базируются на том, что будущее вариативно, его можно создать самим, оно будет зависеть от степени прилагаемых усилий и решений участников и заинтересованных сторон. Будущее нельзя предсказать достоверно, но на него можно повлиять, в том числе с учетом разработки прогнозов его развития. Таким образом, ведущими организациями каждой из отраслей будущее планируется сообща и намечаются пути его достижения.

В ближайшем будущем в нашей стране прогнозируется востребованность инженеров цифрового моделирования, операторов многофункциональных робототехнических комплексов, разработчиков автоматизированных сервисов по управлению личными финансами, аналитиков кибербезопасности, менеджеров непрерывности бизнеса, архитекторов цифровых офисов, программистов нейроинтерфейсов, архитекторов информационных систем, организаторов государственно-частных партнерств в социальной сфере, проектировщиков нейроинтерфейсов по управлению роботами, координаторов программ развития сообществ, менеджеров по кросс-культурной коммуникации, консультантов по устойчивому развитию, архитекторов образовательных экосистем и др.

В настоящее время в зависимости от типа специализации востребованы и внутриотраслевые, и кросс-отраслевые компетенции. Работодатели выделяют свыше 15 очень важных для работников будущего универсальных надпрофессиональных умений и навыков (soft skills), позволяющих специалистам быть востребованными в любой отрасли и работать с высокой производительностью. Выделим из них главные, которые, на наш взгляд, особенно соответствуют условиям BANI-мира:

- мультиязычность и мультикультурность;
- отраслевая мультикоммуникативность;
- работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач;
- умение работать с людьми;
- программирование ИТ-решений, управление сложными автоматизированными комплексами, работа с искусственным интеллектом;
- критическое мышление;
- эмоциональный интеллект⁴.

К профессиональным областям, где количество рабочих мест по прогнозам специалистов будет увеличиваться, относятся творческие индустрии, виртуальная экономика, человекоцентрированные сервисы, экономика процветания, новые технологические секторы.

Использование высокотехнологичных процессов и сетей во всех сферах деятельности, работа с большими массивами данных, экологическая направленность являются основными факторами, влияющими на трансформацию рынка труда и сферу профессиональной деятельности.

Ключевым фактором, повышающим востребованность навыков и профессиональных компетенций, безусловно, является компьютеризация всех процессов и сфер жизнедеятельности общества, позволяющая быстрее адаптироваться к современным особенностям социально-трудовых отношений и социально-экономического развития [4, 5, 6, 7, 8].

Повышенный спрос на высококвалифицированных специалистов в робототехнике и машиностроении ощущается в нашей обложенной санкциями стране уже сейчас. Автоматизированные заводы требуют подготовки специалистов, способных осуществлять проектирование промышленной робототехники, нейроинтерфейсов по управлению роботами. Мы разделяем позицию Н.В. Зубаревич, называющей IT-специалистов «новой нефтью».

Динамизм технологических и социально-экономических процессов, COVID-19 существенно изменили ситуацию на рынке труда, что отразилось на требованиях, предъявляемых к работникам. В условиях нестабильной социально-экономической среды, проявляющейся в хрупкости, тревожности, нелинейности и непостижимости BANI-мира, управленческий инструментарий оценки и подбора работников для замещения определенных вакансий на рынке труда и внутренней ротации должен формироваться с помощью аппарата нечеткой логики и экспертных оценок. Это позволит, с одной стороны, оптимизировать управленческий процесс, повысить

³ Московская школа управления Сколково. Проект Форсайт компетенций. <https://www.skolkovo.ru/researches/sedec-research-new-jobs/> (дата обращения: 28.03.2022).

⁴ Атлас новых профессий 3.0. Под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. М.: Альпина ПРО; 2021. 472 с.

обоснованность кадровых решений и нивелируя влияние неопределенности, с другой стороны, оценив с помощью экспертного сообщества создавшуюся ситуацию, сформировать траекторию ее изменения.

В сложившихся условиях необходимость использования метода нечеткого лингвистического оценивания для упрощения подбора и оценки необходимого персонала, на наш взгляд, своевременна и логически обоснована. В условиях BANI-world этот инструментарий позволяет формировать адекватную реальности политику развития организаций.

В современном мире существует необходимость использования дифференцированного подхода к оценке деятельности работников и их компетенций. В условиях отсутствия достоверной и полной информации, высокой степени неопределенности нечеткие методы управления представляются обоснованными.

Разработанный и апробированный нами алгоритм классификации работников с учетом важности трудовых функций и компетенций (основанный на применении метода нечеткого лингвистического оценивания) позволяет сформировать стратегические цели, ориентированные на повышение эффективности управленческих решений в условиях социально-экономической нестабильности. Данный инструментарий может применяться как на внутрифирменном уровне, так и на рынке труда для упрощения классификации работников при оценке и подборе высококвалифицированных кадров. Предложенная нами система с нечеткой логикой легка для понимания, достаточно гибка и устойчива к неточным входным данным, подходит для функций любой сложности и осуществляет процесс оценки с помощью обычного лингвистического языка. При этом учитываются мнения и опыт специалистов-экспертов.

Оценку и подбор работников мы предлагаем осуществлять, основываясь на выявлении у них степени обладания соответствующими компетенциями, требуемыми для выполнения трудовых функций. В наибольшей степени для решения этой задачи подходит аппарат нечеткой лингвистической оценки, состоящий из множества оценочных критериев, используемых для процедуры ранжирования и классификации и обозначаемый через $\{X_1, X_2, \dots, X_p\}$. Каждому критерию ставится в соответствие лингвистическая переменная. Лингвистические переменные задаются кортежем $\langle X, T, U \rangle$, где X – название переменной, $T = \{T_1, T_2, \dots, T_N\}$ – терм-множество

(множество лингвистических значений) [9, с. 11]. Терм-множество включает используемые на практике градации соответствующего критерия. Каждый терм является нечеткой переменной, заданной с помощью нечеткого подмножества базового множества. Выбор базового множества и базовой шкалы измерения определяется спецификой соответствующего критерия.

С помощью данного инструмента можно решать сложные многокритериальные задачи: оценивать эффективность, результативность и качество работы сотрудников; ранжировать их в соответствии с полученными оценками и классифицировать в зависимости от степени их соответствия определенным критериям; формализовать имеющиеся у работников компетенции в виде лингвистических переменных (значениями которых являются не числа, а слова или предложения в естественном или формальном языке); получать точечные оценки компетенций у каждого работника [9, с. 86].

Формализующим механизмом аппарата является построение функции принадлежности $\mu_{T_j}(u)$ терму T_j . Значение функции принадлежности $\mu_{T_j}(u)$ для каждого $u \in U_i$ характеризует степень соответствия количества баллов $u \in U_i$ терму T_j . Если базовая шкала является некоторой количественной шкалой, в которой измеряется анализируемый критерий, то значение функции принадлежности $\mu_{T_j}(u)$ для каждого $u \in U_i$ может интерпретироваться как определенная из субъективных предпочтений или экспертным путем мера адекватности $u \in U_i$ значению T_j » [10]. Построение функции принадлежности для каждого термина осуществляется экспертом.

Наряду с лингвистическими оценочными переменными $\{X_1, X_2, \dots, X_p\}$ рассматривается результирующая переменная Y – лингвистическая переменная, характеризующая степень удовлетворительности респондента. Переменная Y имеет терм-множество $S = \{S_1, S_2, \dots, S_7\}$, S_1 – «не удовлетворяет», S_2 – «очень низкая степень удовлетворительности», S_3 – «низкая степень удовлетворительности», S_4 – «средняя степень удовлетворительности», S_5 – «высокая степень удовлетворительности», S_6 – «очень высокая степень удовлетворительности», S_7 – «удовлетворяет». В качестве базового множества для результирующей переменной рассматривается множество $X = \{0; 0,1; 0,2; 0,3; \dots; 0,9; 1\}$.

«Применение правил нечеткого логического вывода позволяет определенному набору термов

лингвистических переменных, соответствующих используемым критериям, поставить в соответствие терм результирующей лингвистической переменной и получить для каждого анализируемого работника точечную оценку результирующей переменной. При этом по каждому критерию эксперт составляет набор правил вида « D_k : если $K_{i_1} = T_{i_1}, K_{i_2} = T_{i_2}, K_{i_3} = T_{i_3}, \dots, K_{i_m} = T_{i_m}$, то $Y_i = S_l$ », где T_i принимает значение из множества термов критерия K_i , а S_l – соответственно из множества термов результирующей лингвистической переменной» [11]. Степень удовлетворения респондента правилу логического вывода вычисляется через меру принадлежности нечеткой импликации, например, использованной нами импликации Лукасевича:

$$\mu_{D_k}(u, x) = \min\{1 - \mu_{T_j}(u) + \mu_{S_l}(x)\},$$

$$u \in U_i, x \in X. \quad (1)$$

Импликация оформляется в виде нечеткого бинарного отношения, представленного в табл. 1.

Данные, представленные в таблице, можно интерпретировать следующим образом: если $\mu_D(u, x) = 1$, то это означает, что значение x на результирующей шкале достаточно с точки зрения удовлетворения данному правилу для респондента u , если же $\mu_D(u, x) < 1$, то значение x для респондента u недостаточно с точки зрения удовлетворения данному правилу. Мера принадлежности пересечению бинарных отношений ($D = \bigcap D_k$) $\mu_D(u, x)$ характеризует, в какой степени объекту u соответствует значение удовлетворительности x по совокупности правил. По бинарному отношению D строится окончательная точечная оценка удовлетворительности респондента u .

При оценке и подборе работников рассмотренный выше алгоритм нечеткого логического вывода рекомендуется применять для оценки трудовых функций и компетенций работников. Например, в качестве оценочных критериев трудовых функций экономиста по труду можно использовать следующие: рассчитывает целевые и фактические значения ключевых показателей эффективности (производительности) труда персонала с целью определения размеров стимулирующих и компенсационных выплат (X1); проводит анализ российских и зарубежных практик в области организации труда, его оплаты и материального стимулирования на предмет их применения на предприятии (X2); проводит социологические исследования (анкетирование, опросы) на предмет удовлетворенности персонала условиями

труда (X3); разрабатывает систему бюджетирования расходов на персонал (X4); разрабатывает и внедряет систему тарифно-квалификационных параметров для проведения тарификации (оценки сложности) труда с построением системы балльных шкал оценки (X5); разрабатывает предложения по новым профессиям (должностям) при внедрении и использовании новых технологий в организации (X6); проводит консультирование персонала организации по вопросам применения системы тарификации должностей (профессий), оценки сложности трудовых (технологических) процессов (X7), а оценку компетенций проводить, например, по таким критериям, как: профессионализм, открытость к изменениям, рационализаторство (X'1); результативность и качество труда (X'2), владение лучшими практиками и их эффективное использование (X'3), ориентация на результат (X'4), инициативность и лидерство (X'5), развитие, гибкость и адаптивность (X'6), знание международных и российских корпоративных практик в области компенсаций и льгот (X'7), знание принципов и порядка оценки результатов работы персонала организации на основе системы ключевых показателей деятельности (X'8), умение использовать проекты, алгоритмы и пакеты прикладных программ, позволяющие создавать экономически обоснованные системы обработки информации по труду и заработной плате (X'9), регулярное прохождение повышения квалификации (например, не реже 1 раза в год) (X'10), знание методов математической статистики, корреляционно-регрессионного анализа, многофакторного анализа, классификации и декомпозиции (кластеризации) для решения профессиональных задач (функций, работ, процессов, операций) (X'11). Далее определяются способы оценки персонала по каждому из выбранных критериев.

«Лингвистическая переменная Y , характеризующая качество работы агента, задана на множестве $J = \{0, 0,1; 0,2; \dots; 1\}$. Значение переменной Y установлено с помощью следующих функций принадлежности:

$$P = \text{Безупречный: } \mu_P(x) = \begin{cases} 1, & \text{если } x = 1, \\ 0, & x < 1 \end{cases}, x \in J$$

$$MS = \text{Очень удовлетворяющий: } \mu_{MS}(x) = x^2, x \in J$$

$$S = \text{Более чем удовлетворяющий: } \mu_S(x) = x, x \in J$$

$$LS = \text{Удовлетворяющий: } \mu_{LS}(x) = \sqrt{x}, x \in J$$

$$US = \text{Неудовлетворяющий: } \mu_{US}(x) = 1 - x, x \in J \text{» [12].}$$

«Основой для проведения операции нечеткого логического вывода является база правил, содержащая нечеткие высказывания в форме «если-то»

Таблица 1 / Table 1

Импликация в виде нечеткого бинарного отношения / Implication in the form of a fuzzy binary relation

	0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1
<i>u</i>	$\mu_D(u,0)$	$\mu_D(u,0,1)$	$\mu_D(u,1)$

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.

и функции принадлежности для соответствующих лингвистических термов. При этом должны соблюдаться следующие условия:

- существует хотя бы одно правило для каждого лингвистического термина выходной переменной;
- для любого термина входной переменной имеется хотя бы одно правило, в котором этот терм используется в качестве предпосылки (левая часть правила)» [13]. В противном случае имеет место неполная база нечетких правил.

Далее экспертной группой составляются правила лингвистической оценки работников по выбранным критериям для замещения конкретных должностей. Например, для экономиста по труду:

D1: Если работник проводит анализ российских и зарубежных практик в области организации труда, его оплаты и материального стимулирования на предмет их применения на предприятии; проводит консультирование персонала организации по вопросам применения системы тарификации должностей (профессий), оценки сложности трудовых (технологических) процессов; разрабатывает систему бюджетирования расходов на персонал, обладает высоким профессионализмом, рационализаторством, открыт к изменениям, знает принципы и порядок оценки результатов работы персонала организации на основе системы ключевых показателей деятельности; знает методы математической статистики, корреляционно-регрессионного анализа, многофакторного анализа, классификации и декомпозиции (кластеризации) для решения профессиональных задач (функций, работ, процессов, операций), то он очень удовлетворяющий определенной должности.

D2: Если работник проводит социологические исследования (анкетирование, опросы) на предмет удовлетворенности персонала условиями труда, разрабатывает и внедряет систему тарифно-квалификационных параметров для проведения тарификации (оценки сложности) труда с построением системы балльных шкал оценки, разрабатывает предложения по новым профессиям (должностям) при внедрении и использовании новых технологий в организации, владеет лучшими практиками и эффективно их применяет в своей деятельности, ориентирован на результат,

умеет использовать проекты, алгоритмы и пакеты прикладных программ, позволяющие создавать экономически обоснованные системы обработки информации по труду и заработной плате, то он удовлетворяющий.

D3: Если работник не рассчитывает целевые и фактические значения ключевых показателей эффективности труда персонала с целью определения размеров стимулирующих и компенсационных выплат, не проводит анализ российских и зарубежных практик в области организации труда, его оплаты и материального стимулирования на предмет их применения на предприятии, не проводит социологические исследования на предмет удовлетворенности персонала условиями труда, не ориентирован на результат, не знает принципы и порядок оценки результатов работы персонала организации на основе системы ключевых показателей деятельности, то он неудовлетворяющий.

С помощью экспертной оценки задаются итоговые пороговые значения для каждого класса работников. Для удобства расчеты можно проводить в программном обеспечении Microsoft Excel или в среде Delphi. На основании полученных точечных оценок классифицируем работников на группы для упрощения принятия решений о замещении высококвалифицированных рабочих мест. Данный алгоритм апробирован нами на ряде промышленных предприятий и получил положительную оценку. Набор критериев для оценки сотрудников и их работы стоит пересматривать по мере необходимости (не реже одного раза в год) [14].

Инструментарий нечеткой логики появился сравнительно недавно, что же касается понятия «нечеткое множество» («Fuzzy Sets»), как объекта с функцией принадлежности элемента ко множеству, которое может быть не только 0 или 1, но и принимать любые значения в интервале [0, 1], то оно было сформулировано Lotfi Askar Zadeh в 1965 г. в журнале Information and Control [15]. Сегодня положения теории нечетких множеств активно применяются при принятии решений в различных прикладных областях, например, в разработке нечетких логических контроллеров для промышленных процессов, при принятии медицинских решений, а в последнее время – и судебных вердиктов [16].

ВЫВОДЫ

Основная цель управления – обеспечение реализации стратегических целей за счет привлечения, стимулирования и удержания персонала с учетом особенностей развития организации на различных этапах ее формирования. Все управленческие решения, касающиеся оценки и подбора работников, должны быть всесторонне обоснованы, так они непосредственно затрагивают интересы как организации, так и ее сотрудников. Необходимо также соблюдение оптимального соотношения степени важности контроля издержек и планирования мероприятий по привлечению и удержанию работников с учетом особенностей этапов развития организации. Например, когда предприятие находится на этапе кризиса, то привлечение нового квалифицированного персонала отходит на второй план по сравнению с минимизацией издержек на рабочую силу.

Когда эмпирические данные ограничены или отсутствуют, экспертный опрос может быть использован для дополнения существующих данных и информирования об оценках параметров модели. Использование строгих методов экспертного опроса, учитывающих неопределенность, может улучшить качество полученных экспертом значений и, следовательно, точность проекционных моделей.

На практике предлагаемый инструментарий можно применять не только для оценки работников с целью определения возможности замещения ими конкретных рабочих мест, но и, напри-

мер, для трансформаций систем оплаты труда в условиях конкурентной динамично развивающейся экономической среды, что апробировано нами на ряде промышленных предприятий. [12] С использованием нечеткой логики создаются группы работников на основе достижения ими определенных KPI, обладания различными компетенциями, знаниями, умениями, навыками с целью распределения переменной части оплаты труда в рамках соответствующих групп. Рекомендуется применять аппарат нечеткого лингвистического оценивания для правильного определения лучших сотрудников по итогам работы за период (месяц), а также для составления классификации работников, позволяющей определить их принадлежность к определенному классу (группе, категории).

Ориентация деятельности организаций на выполнение миссии, реализуемая через систему ключевых показателей, достигается рациональным подбором необходимых высококвалифицированных работников, осуществляемом в рамках законодательно-правовой базы. Мы попытались аргументировать и доказать актуальность и эффективность применения инструментария нечеткой логики при оценке и подборе персонала в условиях нестабильной социально-экономической среды. Практика доказывает, что сфера использования данного подхода не ограничена и он может эффективно применяться на предприятиях всех сфер деятельности и форм собственности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Bennis Warren, Nana Burt and Nanus Burt. *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. HarperBusiness;1997. 256 p.
2. Баландина О.В., Вешкурова А.Б., Филимонова И.В., Шапиро С.А. Формирование новых профессиональных и личностных компетенций преподавателей высшей школы в условиях цифровизации экономики. *Труд и социальные отношения*. 2020; (3):93-114.
3. Федченко А.А., Ярышина В.Н. Компетентностный подход – основа оптимизации затрат на персонал. *Мотивация и оплата труда*. 2015;3(43):162-170.
4. Федченко А.А., Дорохова Н.В., Дашкова Е.С. Цифровые технологии в системе организационно-правового регулирования занятости населения. *Социально-трудовые исследования*.2021;1(42):24-35.
5. Минина В.Н., Чижова О.Б. Оценка социальной эффективности цифровых технологий рекрутмента: опыт эмпирического исследования. *Социально-трудовые исследования*. 2021;1(42):97-111. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-97-111.
6. Keller, Wolfgang, William W. Olney. "Globalization and executive compensation." *Journal of International Economics*. 2021; 129. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2020.103408>
7. Зубаревич Н.В. *Социальное развитие регионов России: Проблемы и тенденции переходного периода*. URSS. 2022. 264 с.
8. Капелюшников Р.И. *Анатомия коронакризиса через призму рынка труда // Вопросы экономики*. 2022;(2):33-68.
9. Заде Л. *Понятие лингвистической переменной и его применение к принятию приближенных решений*. М.: Мир. 1976. 165 с.
10. Mamdani E.H. *Applications of fuzzy algorithms for simple dynamic plant*. *Proc. IEE*. 1973; 12(121):1585-1588.
11. Zadeh L. *The concept of a linguistic variable and its application to approximate reasoning*. Part 1, 2, 3 *Information Sciences*. 8: 199-249, 301-357; 9: 43-80.
12. Ярышина В.Н. *Инновационные трансформации оплаты труда в современной экономике: Дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук*. Воронеж. 2015. 213 с.
13. Sangalli Arturo. 1992. "Fuzzy logic goes to market" *New Scientist*, 8 February 1992. <https://www.newscientist.com/article/mg13318074-600-fuzzy-logic-goes-to-market/>
14. Ярышина В.Н. *Оплата труда и ее трансформации в современной экономике*. Воронеж: Издательский дом ВГУ. 2016. 147 с.
15. Zadeh, L. A. *Fuzzy sets*. *Information and control*.1965;8(3): 338-353.
16. Gupta, M.M. *Forty-five years of fuzzy sets and fuzzy logic—A tribute to Professor Lotfi A. Zadeh (the father of fuzzy logic)*. *Scientia Iranica*.2011; 18(3): 685-690. <https://doi.org/10.1016/j.scient.2011.04.023>

REFERENCE

1. Bennis Warren, Nana Burt and Nanus Burt. Leaders: The Strategies for Taking Charge. HarperBusiness;1997. p. 256.
2. Balandina O.V., Veshkurova A.B., Filimonova I.V., Shapiro S.A. Formation of new professional and personal competencies of teachers of higher education in the context of digitalization of the economy. Trud i social'nye otnosheniya = Labor and social relations. 2020;(3):93-114. (In Russ.).
3. Fedchenko A.A., Yaryshina V.N. Competence-based approach is the basis for optimizing personnel costs. Motivatsiya i oplata truda =Motivation and salary. 2015;3(43):162-170. (In Russ.).
4. Fedchenko A.A., Dorohova N.V., Dashkova E.S. Digital technologies in the system of organizational and legal regulation of employment of the population. Social'no-trudovye issledovaniya = Social and labor research. 2021;1(42):24-35(In Russ.).
5. Minina V.N., Chizhova O.B. Evaluation of the social effectiveness of digital recruitment technologies: The experience of empirical research. Social'no-trudovye issledovaniya = Social and labor research. 2021;1(42):97-111. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-97-111. (In Russ.).
6. Keller, Wolfgang, William W. Olney. "Globalization and executive compensation". Journal of International Economics. 2021;129. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2020.103408>
7. Zubarevich N.V. Social development of Russian regions: Problems and trends in the transition period. URSS. 2022. p. 264. (In Russ.).
8. Kapelyushnikov R.I. Anatomy of the coronacrisis through the prism of the labor market. Voprosy ekonomiki = Economic issues. 2022;(2):33-68. (In Russ.).
9. Zadeh L. The concept of a linguistic variable and its application to making approximate decisions. Moscow: Mir; 1976. p. 165.
10. Mamdani E.H. Applications of fuzzy algorithms for simple dynamic plant. Proc. IEC. 1973;12(121):1585-1588.
11. Zadeh L. The concept of a linguistic variable and its application to approximate reasoning. Part 1, 2, 3 Information Sciences. 8: 199-249, 301-357; 9:43-80.
12. Yaryshina V.N. Innovative transformations of wages in the modern economy: Thesis for the Cand. Sci. (Econ) degree. Voronezh; 2015. p. 213. (In Russ.).
13. Sangalli, Arturo. Fuzzy logic goes to market. New Scientist; 8 February 1992. <https://www.newscientist.com/article/mg13318074-600-fuzzy-logic-goes-to-market/>
14. Yaryshina V.N. Wage and its transformation in the modern economy. Voronezh: Izdatel'skiy dom VGU = VSU Publishing House. 2016. p. 147. (In Russ.).
15. Zadeh, L. A. Fuzzy sets. Information and control. 1965;8(3):338-353.
16. Gupta M.M. Forty-five years of fuzzy sets and fuzzy logic—A tribute to Professor Lotfi A. Zadeh (the father of fuzzy logic). Scientia Iranica.2011;18(3):685-690. <https://doi.org/10.1016/j.scient.2011.04.023>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Анна Александровна Федченко – доктор экономических наук, профессор, профессор департамента психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия.

Anna A. Fedchenko – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University, Moscow, Russia. faa1711@yandex.ru



Филимонова Инна Витальевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент департамента психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия.

Inna V. Filimonova – Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., Assoc. Prof. of Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University, Moscow, Russia. Inna.filimonova@inbox.ru



Ярышина Валерия Николаевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и основ управления Воронежского государственного университета, г. Воронеж, Россия.

Valeriya N. Yaryshina – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of Labor Economics and Fundamentals of Management, Voronezh State University, Voronezh, Russia. lastochka2010@yandex.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Федченко А.А. – Постановка проблемы, концептуальное построение статьи, критический анализ литературы, формулирование выводов.

Ярышина В.Н. – критический анализ литературы, логическое структурирование материала, формулирование выводов.

Филимонова И.В. – критический анализ литературы, логическое структурирование материала, формулирование выводов.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Fedchenko A.A. – conceived the presented idea, developed the conceptual framework of the study, performed the analysis of the sources, and wrote the conclusions.

Filimonova I.V. – performed the analysis of the sources, structured the text of the article, and wrote the conclusions.

Yaryshina V.N. – performed the analysis of the sources, structured the text of the article, and wrote the conclusions.

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

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

Статья поступила в редакцию 01.04.2022; после рецензирования 12.04.2022, принята к публикации 14.04.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 01.04.2022; revised on 12.04.2022 and accepted for publication on 14.04.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-106-113

УДК 331.101.3:658

JEL J24; J21

РАСЧЕТНАЯ МЕТОДИКА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СИСТЕМЫ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНСПЕКЦИОННОЙ КОНТРОЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

М.И. Лукьянчиков ^a, В.В. Лесных ^b

ООО «Газпром газнадзор», Москва, Россия

^b <https://orcid.org/0000-0003-2043-401X>

АННОТАЦИЯ

Мотивация персонала компаний является одним из основных механизмов повышения эффективности деятельности, поэтому исследования, направленные на развитие методов и их практическое использование являются актуальными. Основная **цель** проведенных исследований направлена на разработку методики и расчетного алгоритма для обоснования размеров вознаграждения по результатам работы персонала с учетом индивидуальных показателей. Проведенный **анализ** показал, что использование системы ключевых показателей эффективности для повышения мотивации персонала является одним из основных направлений. Кроме этого было показано, что результативность применения системы КПЭ существенно зависит от специфики деятельности и организационной структуры компании и должна учитывать целый ряд организационных и индивидуальных факторов. Для разработки **методики** мотивации персонала была использована методология SMART, в рамках которой сформирована система индивидуальных показателей эффективности для компании, связанной с инспекционной контрольной деятельностью в энергетической отрасли. Методика включает группы показателей, связанных с производственной деятельностью, саморазвитием, трудовой дисциплиной, качеством администрирования и исполнением бюджета компании, учитывает иерархичность организационной структуры и специфику основных бизнес-процессов. Авторами предложена формула и алгоритм расчета индивидуального показателя премирования по результатам работы за период времени (квартал, год) с использованием индивидуальных КПЭ. Проведенная апробация методики для инспекторского состава компании ООО «Газпром газнадзор» показала свою адекватность и эффективность. Полученные **результаты** имеют практическое значение и могут быть использованы в рамках деятельности компаний корпоративного контроля объектов энергетической отрасли для мониторинга индивидуальных КПЭ и мотивации персонала.

Ключевые слова: ключевые показатели эффективности; мотивация персонала; инспекционная контрольная деятельность; вознаграждение; расчетная методика.

Для цитирования: Лукьянчиков М.И., Лесных В.В. Расчетная методика мотивации персонала с использованием системы ключевых показателей эффективности инспекционной контрольной деятельности. *Социально-трудовые исследования*. 2022;47(2):106-113. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-106-113.

ORIGINAL PAPER

CALCULATION METHODOLOGY OF EMPLOYEE MOTIVATION USING A SYSTEM OF KEY PERFORMANCE INDICATORS OF INSPECTION AND CONTROL ACTIVITIES

M.I. Luk"yanchikov ^a, V.V. Lesnykh ^b

Gazprom Gaznadzor LLC, Moscow, Russia

^b <https://orcid.org/0000-0003-2043-401X>

ABSTRACT

The motivation of the company staff is one of the main mechanisms for increasing efficiency, therefore, research aimed at developing methods and their practical use is relevant. The study **aims** to develop a methodology and algorithm for calculating the justification for the amount of remuneration based on the employee performance, considering individual indicators. The **analysis** showed that the use of a system of key performance indicators to increase staff motivation is one of the main directions. In addition, the study shows that the effectiveness of the KPI system application significantly depends on the specifics of the company's activities and organizational structure and must take into account a number of organizational and individual factors. To develop a **methodology** for motivating personnel, the SMART methodology was used, within the framework of which a system of individual performance indicators of the company was formed, related to inspection and control activities in the energy sector. The methodology includes groups of indicators related to production activities, self-development, labor discipline, the quality of administration and execution of the company's budget, taking into account the hierarchy of the organizational structure and the

specifics of the main business processes. The authors propose a formula and an algorithm for calculating an individual bonus indicator based on the performance for a period of time (quarter, year) using individual KPIs. Approbation of the methodology on the inspectors of Gazprom Gaznadzor showed its adequacy and effectiveness. The research **results** are of practical importance and can be used as part of the activities of corporate management companies for fuel and energy facilities to control individual KPIs and motivate staff.

Keywords: key performance indicators; employee motivation; inspection and control activities; remuneration; calculation methodology

For citation: Luk'yanchikov M.I., Lesnykh V.V. Calculation methodology of employee motivation using a system of key performance indicators of inspection and control activities. *Social and labor research*. 2022;47(2):106-113. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-106-113.

ВВЕДЕНИЕ

Система мотивации персонала, являющаяся одним из основных механизмов повышения эффективности деятельности компании, включает в себя два базовых подхода, связанных с материальным и инновационным стимулированием. В российских компаниях, как правило, используется материальный подход (зарплата, бонусы, премии, компенсации и пр.), инновационный же сводится в основном к нематериальному поощрению.

Вместе с тем инновационные методы материального поощрения активно используются крупными зарубежными технологическими компаниями в США и Японии, где сотрудники (в отличие от работников российских предприятий) самостоятельно разрабатывают индивидуальные планы развития, в которых определяется направление движения в профессиональной сфере, повышение квалификации, посещение семинаров и тренингов и т.д. [1, 2]. Инновационные методы, безусловно, являются перспективным направлением, однако их применение зависит не только от уровня экономического развития компаний, но и от менталитета руководства и сотрудников. Необходимо уточнить, что приведенная классификация подходов к повышению эффективности достаточно условна, поскольку материальное стимулирование также может носить инновационный характер.

Несмотря на существующие ограничения в повышении эффективности, материальная мотивация сотрудников активно применяется и развивается в российских и зарубежных компаниях [3-8]. Одним из наиболее действенных механизмов повышения эффективности компании с помощью мотивации персонала является КПЭ – система ключевых показателей эффективности [9-14]. Она была разработана достаточно давно, однако до сих пор ведутся дискуссии о ее результативности. Проведенное нами исследование показало, что эффективность применения КПЭ существенно зависит от специфики деятельности и организационной структуры компании, учета многих организационных и индивидуальных факторов [15-16].

При разработке системы КПЭ необходимо учесть, что все ключевые показатели, ориентированные на достижение цели развития компании [17], должны быть конкретными и иметь прямое отношение к специфике деятельности (Specific). Цель (цели) должна иметь количественные или качественные параметры, по которым можно оценить степень ее достижения на каждой стадии выполнения процесса (Measurable). Поставленная цель (цели) должна быть реалистичной и достижимой в отведенных для нее временных рамках (Achievable). Также требуется формирование цели, которая адекватна и ориентирована на результат (Reasonable). Наконец, необходимо ориентироваться на достижение цели в определенный промежуток времени (Time-bounded).

Практика формирования и использования системы КПЭ в целях мотивации персонала в энергетическом секторе экономики показала, что данный подход наиболее эффективен в тех случаях, когда учитывается не только специфика основных бизнес-процессов компании, но и оценка индивидуальных показателей эффективности отдельных сотрудников во взаимосвязи с КПЭ компании и ее иерархической структурой [18].

Корпоративные нормативные акты, регулирующие размер премирования по результатам работы обычно привязаны к должности и не учитывают индивидуальные показатели. Чаще всего задается объем премиального фонда компании, который необходимо разделить между структурными подразделениями и сотрудниками. Такой подход в слабой степени учитывает индивидуальные показатели деятельности персонала и не способствует повышению эффективности.

Разработанная нами методика расчета индивидуального премирования, учитывает специфику деятельности инспекторского состава (инспекционная контрольная деятельность – ИКД) и организационную структуру компании (далее Общество), включающую администрацию и региональные филиалы, и направлена на повышение объективности премирования по результатам работы за отчетный период с использованием достигнутых значений

Структура показателей эффективности / Structure of performance indicators

Уровень иерархии / Hierarchy level	Должность / Position	Показатели эффективности / Performance indicators				
		производственные / production	дисциплина / discipline	развитие / development	администрирование / administration	исполнение бюджета / budget monitoring
IX	Начальник инспекции корпорации	•	•	•	•	•
VIII	Начальник Управления администрации	•	•	•	•	
VII	Заместитель начальника Управления администрации	•	•	•	•	
VI	Начальник отдела администрации	•	•	•	•	
V	Заместитель начальника отдела администрации	•	•	•	•	
IV	Сотрудник отдела администрации (инспектор)	•	•	•		
III	Начальник отдела филиала	•	•	•	•	
II	Заместитель начальника отдела филиала	•	•	•	•	
I	Сотрудник отдела филиала (инспектор)	•	•	•		

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

ключевых показателей эффективности. Она не заменяет существующих нормативных документов, а дополняет их в части учета индивидуальных показателей. Под инспекторским составом понимается категория руководителей и специалистов инженерно-технического персонала инспекций в администрации и филиалах компании, непосредственно связанных с ИКД. В составе компании может быть несколько видов инспекций (техническая, энергетическая, экологическая и т.д.). Далее рассматривается только персонал, непосредственно участвующий в проверках, т. е. инспекторский состав.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ МЕТОДИКИ И СТРУКТУРА СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Методика определяет алгоритм расчета индивидуального коэффициента премирования (ИКП), который используется для расчета вознаграждения по итогам работы за год. Расчет величины ИКП осуществляется индивидуально с учетом достигнутых ключевых показателей эффективности в производственной деятельности, развитии, дисциплине, администрировании и исполнении бюджета.

Состав показателей для определения размера ИКП на основе индивидуальных КПЭ разработан в соответствии с основными требованиями системы SMART. Предложено рассматривать не только группу производственных показателей основного вида деятельности, но также показатели дисциплины, развития, а также участие в административной деятельности и исполнении бюджетных показателей. Структура показателей зависит от иерархического уровня инспекторского состава в соответствии с табл. 1.

Размер ИКП i-го сотрудника инспекции для j-го иерархического уровня (уровни I- VIII табл. 1) определяется по формуле:

$$ИКП_{ij} = [1 + (K_{ij}^{сумм} - \bar{K}_j)] K_{начинс} \quad (1)$$

где $K_{ij}^{сумм}$ – суммарное значение персональных показателей эффективности деятельности i-го сотрудника инспекции j-го иерархического уровня; \bar{K}_j – среднее значение персонального показателя эффективности j-го иерархического уровня, $K_{начинс}$ – корректирующий коэффициент начальника инспекции корпорации.

Для уровня начальника инспекции (уровень IX) расчет ИКП осуществляется по формуле:

$$ИКП_{i,IX} = [1 + (K_{i,IX}^{сумм} - \bar{K}_{IX})] K_{гендир} \quad (2)$$

где $K_{i,IX}^{сумм}$ – суммарное значение персональных показателей эффективности деятельности начальника i-ой инспекции; \bar{K}_{IX} – среднее значение персонального показателя эффективности уровня начальников инспекции, $K_{гендир}$ – корректирующий коэффициент генерального директора.

Суммарное значение персонального КПЭ для j-го уровня иерархии инспекторского состава (уровни I-VIII) рассчитывается по формуле:

$$K_{ij}^{сумм} = \left[\beta_{п,j} \sum_{k=1}^K \alpha_{п,j}^k K_{п,ij}^k + \beta_{р,j} \sum_{l=1}^L \alpha_{р,j}^l K_{р,ij}^l + \beta_{ад,j} K_{ад,ij} \right] K_{д,i} \quad (3)$$

где $K_{п,ij}^k$ – k-й показатель эффективности производственной деятельности; $K_{р,ij}^l$ – l-й показатель развития; $K_{д,i}$ – показатель трудовой дисциплины; $K_{ад,ij}$ – показатель администрирования; $\alpha_{п,j}^k$; $\alpha_{р,j}^l$ – веса частных показателей эффективности; $\beta_{п,j}$; $\beta_{р,j}$; $\beta_{ад,j}$ – веса групп частных показателей эффективности; k, l – нумерация показателей на j-ом уровне (k = 1, ..., k; l = 1 ... L).

Под частными показателями эффективности понимаются следующие: производственная деятельность, трудовая дисциплина, развитие, адми-

Таблица 2 / Table 2

Вес групп частных показателей эффективности (пример) / Weight of groups of specific performance indicators (example)

Уровень иерархии / Hierarchy level	Должность / Position	Вес групп показателей эффективности (β_j) / Weight of groups of performance indicators (β_j)			
		производственные / production	развитие / development	администрирование / administration	финансы / finance
IX	Начальник инспекции корпорации	0.35	0.1	0.35	0.2
VIII	Начальник Управления администрации	0.6	0.15	0.25	-
VII	Заместитель начальника Управления администрации	0.6	0.2	0.2	-
VI	Начальник отдела администрации	0,65	0,2	0,15	-
V	Заместитель начальника отдела администрации	0,7	0,2	0,1	-
IV	Сотрудник отдела администрации (инспектор)	0,8	0,2	-	-
III	Начальник отдела филиала	0,7	0,2	0,1	-
II	Заместитель начальника отдела филиала	0,75	0,2	0,05	-
I	Сотрудник отдела филиала (инспектор)	0,8	0,2	-	-

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

нистрирование, исполнение бюджета (для уровня начальника инспекции). Методы оценки данных показателей рассмотрены в разделах 3 и 4.

Среднее значение персонального показателя эффективности для j -го уровня иерархии сотрудников инспекций вычисляется отдельно для каждой инспекции. Расчет выполняется следующим образом:

$$\bar{K}_j = \frac{\sum_i^{N_j} K_{ij}^{\text{сумм}}}{N_j} \quad (4)$$

где – число сотрудников в отделе (уровень I и IV), число отделов в филиалах или администрации (уровни II, III, V, VI), число отделов в Управлении (уровни VII и VIII).

Значение корректирующего коэффициента начальника инспекции корпорации может изменяться в интервале от 1 до 1,5 и применяется для сотрудников инспекции администрации, которые качественно выполняли целевые задания начальника инспекции. Значение корректирующего коэффициента Генерального директора изменяется в пределах от 1 до 1,75 и применяется для начальников инспекций.

Вес частных показателей и вес групп частных показателей нормируются для каждого уровня иерархии¹, т. е. $\alpha_{п,j} + \alpha_{р,j} = 1$, $\beta_{п,j} + \beta_{р,j} + \beta_{ф,j} + \beta_{ад,j}^k + \beta_{ф,j}^k = 1$.

В табл. 2 приведен ориентировочный вес групп частных показателей эффективности для разных уровней иерархии. Показатель дисциплины не нормируется, поскольку выступает в качестве множителя (формула 2).

Состав и вес составляющих групп показателей КПЭ для разного уровня иерархии могут отли-

¹ На период апробации методики (1-3 года), вес частных показателей эффективности для группы производственных показателей целесообразно принять одинаковыми и, соответственно, вес группы показателей развития

ваться, что отражает существующую специфику деятельности инспекторского состава.

ОЦЕНКА КПЭ ДЛЯ ИНСПЕКТОРСКОГО СОСТАВА ФИЛИАЛОВ

Деятельность инспекторского состава филиалов Общества в основном связана с организацией и проведением проверок. В связи с этим, производственные показатели КПЭ данного уровня иерархии отражают функциональную специфику инспекторской работы.

Производственные показатели. Для всех уровней иерархии устанавливаются три группы производственных показателей: качество, оперативность, интенсивность. Оценка данных показателей для j -го уровня осуществляется экспертно на следующем этаже иерархии ($j+1$).

Фактор оценки **качества** производственной деятельности включают следующие показатели:

- благодарности, премии, поощрения, грамоты от вышестоящих органов управления, государственных органов регулирования и контроля, дочерних обществ и сторонних организаций;
- рекламации, замечания к отчетным материалам;
- расхождение в выявленных нарушениях, между корпоративным контролем и государственными органами контроля;
- устраняемость выявленных нарушений.

К фактору оценки **оперативности** производственной деятельности относятся своевременность:

- предоставления отчетных материалов;
- устранения замечаний к отчетным материалам.

Фактор оценки **интенсивности** производственной деятельности включает участие:

- в плановых проверках;
- в расследовании происшествий;

Таблица 3 / Table 3

Шкала оценки производственных показателей / Performance rating scale

	Уровни поощрения работника / Employee incentive levels				
	-				+
Показатели	1	2	3	4	5
Качество производственной деятельности					
Благодарности, премии, поощрения, грамоты от вышестоящих органов управления, государственных органов регулирования и контроля, дочерних обществ и сторонних организаций, ед.				1	2 и более
Рекламации, замечания к отчетным материалам, ед.	4	3	2	1	0
Расхождение в выявленных нарушениях, между корпоративным контролем и государственными органами контроля, %				более 10%	менее 10%
Устраняемость выявленных нарушений, %			80%	90%	100%
Оперативность производственной деятельности					
Своевременность предоставления отчетных материалов, %	значительная задержка	незначительная задержка		в соответствии с графиком	досрочно
Своевременность устранения замечаний к отчетным материалам, %	значительная задержка	незначительная задержка	в соответствии с графиком	досрочно	
Интенсивность производственной деятельности					
Участие в плановых проверках	0%	25%	50%	75%	100%
Участие в расследовании происшествий, ед.					
Участие в рабочих группах, координационных советах, ед.					
Участие в техническом аудите, аккредитации, аттестации, комиссиях по приемке и пр., ед.					

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

- в рабочих группах, координационных советах;
- в техническом аудите, аккредитации, аттестации, комиссиях по приемке и пр.

Пример шкалы оценки производственных показателей представлен в табл. 3.

Для определения уровня поощрения работников по неопределенным в табл. 3 числовым показателям необходимо для филиалов (или в целом для Общества) определить низшее и высшее значение каждого параметра, затем из максимального значения (L_{max}) вычесть минимальное (L_{min}), а полученное значение разделить на количество существующих уровней поощрения (т. е. на 5). Таким образом, получается диапазон класса (АС) или интервал, по которому определяется уровень значимости, т. е.

$$AC = \frac{L_{max} - L_{min}}{5}$$

Поясним сказанное, на примере формирования шкалы участия в расследовании происшествий (табл. 3). В некотором филиале после проведения анализа участия работников в расследовании происшествий определено, что в данном филиале наибольшее количество таких участий – 32, а наименьшее – 2. Шкала уровней поощрения имеет 5 степеней, следовательно, «шаг» шкалы определяется по формуле:

$$AC = \frac{L_{max} - L_{min}}{5} = \frac{32 - 2}{5} = 6$$

Таблица 4 / Table 4

Пример расчета шкалы для определения уровня поощрения / Example of calculating the scale to determine the level of incentives

	Уровни поощрения работника / Employee incentive levels				
	-				+
Показатели	1	2	3	4	5
Участие в расследовании происшествий, ед.	2 – 8	9 – 15	16 – 22	23 – 29	> 29

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

Соответственно, шкала значимости для рассматриваемой группы объектов будет иметь вид, представленный в табл. 4.

Дисциплина. Значение показателя эффективности зависит от вида нарушения в следующих областях:

- промышленная и пожарная безопасность, охрана труда;
- информационная безопасность;
- трудовая дисциплина.

Значение показателя устанавливается следующим образом:

$$K_{д,i} = \begin{cases} 1, & \text{при отсутствии нарушений} \\ 0,5, & \text{если нарушения не привели к дисциплинарным взысканиям} \\ 0, & \text{если нарушения привели к дисциплинарным взысканиям} \end{cases}$$

Развитие. Факторы оценки качества развития сотрудника инспекции филиала включают:

- внеплановое повышение квалификации;
- второе высшее образование;

Таблица 5 / Table 5

Пример шкалы оценки показателей развития / Example of a development score scale

Показатели	Уровни поощрения работника / Employee incentive levels				
	-	1	2	3	+
Индивидуальное развитие сотрудника			внеплановое повышение квалификации	второе высшее образование	рацпредложения, патенты
Участие в семинарах, конференциях, форумах по профессиональной тематике				1	2 и более
Публикации по профессиональной тематике				1	2 и более

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

- рацпредложения и патенты (количество);
- участие в семинарах, конференциях, форумах по профессиональной тематике (количество);
- публикации по профессиональной тематике (количество).

Вариант шкалы оценки показателей развития представлен в табл. 5.

Показатель качества администрирования j-го уровня зависит от среднего значения суммарного показателя эффективности j-1 уровня и оценивается по формуле:

$$K_{ад,j} = \frac{1}{N_{i-1}} \sum_{n=1}^{N_{i-1}} K_{i-1}^{сумм} \quad (5)$$

где – число сотрудников, число отделов или число филиалов, соответственно.

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ КПЭ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ АДМИНИСТРАЦИИ ИНСПЕКЦИЙ

Деятельность инспекторского состава администрации Общества (уровни IV-VIII) кроме организации и проведения проверок включает целый ряд дополнительных функций, связанных с методическим обеспечением ИКД. Это находит свое отражение в содержании некоторых производственных показателей КПЭ. В частности, в состав показателей фактора «интенсивность» входят:

- участие в плановых проверках (дней);
- участие во в неплановых проверках (дней);
- участие в расследовании происшествий (дней);
- подготовка предложений по корректировке проектов нормативных документов, разработка локальных нормативных актов корпорации и Общества (кол-во);
- участие в рабочих группах, координационных советах, научно-технических советах, комплексных противоаварийных тренировках (дней);
- участие в техническом аудите, аудите экологического менеджмента, аккредитации, аттестации, комиссиях по приемке, по подготовке дочерних обществ к эксплуатации в осенне-зимний период и пр. (дней);

Таблица 6 / Table 6

Шкала оценки показателя исполнения бюджета / Scale for assessing the indicator of budget monitoring

Показатели	Уровни поощрения работника / Employee incentive levels				
	-	1	2	3	+
Исполнение бюджета инспекции, %		Менее 90%	90%	95%	100%

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

- подготовка корпоративной отчетности, рассмотрение комплектов документов на подачу газа, подготовка инструкций, выдачу разрешений и пр. (дней).

Аналогично I-VIII уровням иерархии, для начальников инспекций устанавливаются три группы производственных показателей: качество, оперативность, интенсивность. Оценка уровня их выполнения осуществляется заместителями генерального директора с возможностью корректировки генеральным директором.

Перечень производственных показателей устанавливается с учетом специфики деятельности инспекций и согласованных с головной компанией критериев их эффективности. В дополнение к показателям уровней IV-VIII для начальников инспекций должны быть установлены характерные только для их должностей функциональные обязанности, к которым, в частности, относятся выполнение дополнительных поручений департаментов ПАО «Газпром», временное исполнение обязанностей генерального директора и др. Кроме этого на данном уровне оцениваются сроки и качество исполнения бюджета инспекции.

Показатели исполнения бюджета r-той инспекцией корпорации (расходная часть) рассчитываются следующим образом:

$$K_{б,r} = 1 - \frac{|\Phi_{факт,r} - \Phi_{план,r}|}{\Phi_{план,r}} \quad (7)$$

где $\Phi_{факт,r}$ – фактическое исполнение бюджета r-го вида инспекции; $\Phi_{план,r}$ – плановые показатели.

Таблица 7 / Table 7

Шаблон таблицы исходных данных / Data table template

№ п/п / No	ФИО / Name	Должность / Position	Наименование отдела / Team Производственная деятельность / Production activity	Производственная деятельность / Production activity											Саморазвитие / Self-development						
				Качество / Quality			Оперативность / Efficiency		Интенсивность / Intensity						Показатели саморазвития / Self-development indicators						
				Благодарности, премии, поощрения, грамоты, ед. / Acknowledgments, awards, encouragements, diplomas, ea.	Рекламации, замечания к отчетным материалам, ед. / Claims, remarks to reporting materials, ea	Расхождение в выявленных нарушениях, между корпоративным контролем и государственными органами контроля, % / Discrepancy in detected violations between corporate control and state control bodies, %	Своевременность предоставления отчетных материалов, % / Submission of reporting materials in due course, %	Своевременность устранения замечаний к отчетным материалам, % / Elimination of faults noted to reporting materials in due course, %	Участие в плановых проверках, % / Participation in scheduled inspections, %	Участие по внеплановых проверках, дней / Participation in unscheduled inspections, days	Подготовка корпоративной отчетности, дней / Preparation of corporate reports, days	Участие в расследовании происшествий, дней / Participation in incident investigations, days	Участие в рабочих группах, координационных советах, дней / Participation in working groups, coordinating councils, days	Участие в техническом аудите, аккредитации, аттестации, комиссиях по приемке и пр., дней / Participation in technical audits, accreditation, performance reviews, commissions for acceptance, etc., days	Индивидуальное развитие сотрудника / Personal development plan of an employee	Участие в семинарах, конференциях, форумах по профессиональной тематике / Participation in seminars, conferences, and forums on professional topics	Участие в семинарах, конференциях, форумах по профессиональной тематике в качестве слушателя / Participation in seminars, conferences, forums on professional topics as a listener	Публикации по профессиональной тематике / Publications on professional topics	Дисциплина / Discipline		
1																					
2																					
3																					
...																					

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

Шкала оценки показателя исполнения бюджета по 5- балльной системе представлена в табл. 6.

ПРИМЕР ОЦЕНКИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО КОЭФФИЦИЕНТА ПРЕМИРОВАНИЯ

Описанная выше методика прошла апробацию по результатам 6, 9 и 12 месяцев деятельности инспекторского состава филиалов ООО «Газпром газнадзор». Сбор исходных данных осуществлялся в формате MS Excel (табл. 7). Заполнение таблицы осуществлялось в соответствии таблицами 3-5, расчет ИКП для каждого сотрудника филиалов выполнялся специалистами администрации Общества.

Условный пример расчета величины ИКП показан в табл. 8. Результаты расчетов показали, что его значение (см. формулу (1)) может изменяться от 20 до 30% относительно единицы, что демонстрирует реальную возможность ИКП отражать различные усилия сотрудников и учитывать полученные данные при назначении вознаграждения.

ВЫВОДЫ

Проведенные исследования позволили установить связь между индивидуальными КПЭ и уровнем премирования по результатам работы за год. Разработанная методика учитывает специфику инспекционной контрольной деятельности при решении задачи мотивации персонала. Результаты апробирования методики расчета индивидуального коэффициента премирования, используемого при назначении денежного вознаграждения по результатам работы за год (на примере организационной структуры компании, осуществляющей

Таблица 8 / Table 8

Пример расчета индивидуального коэффициента премирования / Example of calculating the individual bonus coefficient

№ п/п / No	ФИО / Name	Индивидуальный коэффициент премирования (ИКП) / Individual bonus coefficient (IBC)
1	Иванов А.Н.	1,062
2	Иванова А.В.	0,957
3	Петров А.Н.	1,060
4	Петровский И.П.	1,005
5	Потаповский В.В.	0,957
6	Сидоров К.В.	0,957
7	Сидоренко А.А.	1,021
8	Кузнецов В.В.	0,957
9	Петрушкин А.М.	0,957
10	Трифоновский Д.С.	0,957
11	Медведев О.В.	0,957

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

корпоративный контроль в нефтегазовой отрасли), показали ее адекватность и возможность использования для расчета вознаграждения инспекторского состава компании по результатам работы за год.

Данная методика может быть использована в дополнение к существующим корпоративным документам с целью более адекватного учета индивидуальных показателей деятельности, а также для мониторинга показателей эффективности деятельности в течение года.

Разработанная методика может быть адаптирована для использования в различных компаниях, осуществляющих инспекционную контрольную деятельность применительно к энергетическим и нефтегазовым объектам.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бабинцева Е.И., Линкина Д.Л. Современные способы мотивации персонала // Современные научные исследования и инновации. 2016;(6) [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2016/06/69217> (дата обращения: 20.01.2022).
2. Дряхлов Н., Куприянов Е. Система мотивации персонала в Западной Европе и США // Бизнес-образование online [Электронный ресурс]. URL: http://www.bizeducation.ru/library/management/hrm/motiv/3/motiv_dryahlov.html (дата обращения: 18.11.2014).
3. Boselie P. (2010). Strategic Human Resource Management - A Balanced approach, McGraw-Hill, New York.
4. Datuk Dr. Mahamad Zubir bin Seeh Saad. (2018). The impact of employee motivaton on work performance. International Journal of Scientific and Research Publications, 8(3), 295-308.
5. Ankur Jain, Bhuwan Gupta and Meenakshi Bindal. A Study of Employee Motivation in Organization. International Journal of Engineering and Management Research, Volume- 9, Issue- 6 (December 2019).
6. Marijana Aleksić Glišović, Gorica Jerotijević, Zoran Jerotijević. Modern Approaches to Employee Motivation. EKONOMIKA, Vol. 65, April-June 2019, № 2, p.121-133.
7. Ветлужских Е. Н. Как разработать эффективную систему оплаты труда: Примеры из практики российских компаний / Е. Н. Ветлужских. «Альпина Диджитал», 2016.
8. Столяренко А.В., Матюнина М.В., Чумак А.Н. Теоретический анализ подходов к оценке эффективности системы мотивации персонала предприятия // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016;(8). URL: <http://e-koncept.ru/2016/16169.htm>
9. Москалева Е.Г. Внедрение системы мотивации персонала на базе КPI - ключевых показателей эффективности // Контентус. 2016;2(43):109-119.
10. Трунова Е.В. Мотивация по КPI на промышленном предприятии: принципиальный подход и требования к показателям // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова, 2017;(2):242-247.
11. Kirilina, T.Yu. & Panina, O.I. (2017) Employee Motivation Management, Contemporary Problems of Social Work. Vol. 3. No. 3 (11). P.66–73. DOI: 10.17922/2412-5466-2017-3-3-66-73.
12. Мартин Клюбек. Бизнес-метрика: Как улучшить ключевые результаты компании. Аpress, 2011 г.
13. Утегин В.В. Бизнес замедленного действия. Альпина Паблишерз, 2010. 256 с.
14. Коптева В.А. Возможности применения системы КPI для мотивации персонала // Основы экономики, управления и права. 2024;4 (16):128-131.
15. Панов М.М. Оценка деятельности и система управления компанией на базе КPI. М.: Инфра-М, 2012. 255 с.
16. Мещеряков Е.В., Романова А.С. Использование ключевых показателей эффективности для мотивации персонала // Труды БГТУ, Серия: Экономика и управление, 2015;(7):250-256.
17. George T. Doran, There's a S. M. A. R. T. Way to Write Management Goals and Objectives", Management Review (AMA Forum), November 1981, pps. 35-36.

REFERENCES

1. Babintseva E.I., Glinkina D.L. Modern methods of staff motivation. Modern scientific research and innovation. 2016;(6). [Electronic resource]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2016/06/69217> (accessed on 20.01.2022)
2. Dryakhlov N., Kupriyanov E. Personnel motivation system in Western Europe and the USA. Business education online. — [electronic resource] - Access mode. - URL: http://www.bizeducation.ru/library/management/hrm/motiv/3/motiv_dryahlov.html (accessed on 18.11.2014).
3. Boselie, P. Strategic Human Resource Management — A Balanced approach. McGraw-Hill, New York; 2010.
4. Datuk Dr. Mahamad Zubir bin Seeh Saad. The impact of employee motivaton on work performance. International Journal of Scientific and Research Publications. 2018;8(3):295-308.
5. Ankur Jain, Bhuwan Gupta and Meenakshi Bindal. A Study of Employee Motivation in Organization. International Journal of Engineering and Management Research. December 2019;9(6).
6. Marijana Aleksić Glišović, Gorica Jerotijević, Zoran Jerotijević. Modern Approaches to Employee Motivation. EKONOMIKA. April-June 2019;65(2):121-133.
7. Vetluzhskikh E. N. How to develop an effective remuneration system: Examples from the practice of Russian companies. Alpina Digital; 2016.
8. Stolyarenko A.V., Matyunina M. V., Chumak A. N. Theoretical analysis of approaches to evaluating the effectiveness of the company's personnel motivation system. Scientific and methodological electronic journal "Concept". August 2016;(8) URL: <http://e-koncept.ru/2016/16169.htm>
9. Moskaleva E.G. Introduction of a personnel motivation system based on KPI — key performance indicators. Contentus. 2016;2(43):109-119. (In Russ.).
10. Trunova E.V. KPI motivation at an industrial enterprise: A principled approach and requirements for indicators. Bulletin of V.G. Shukhov BSTU. 2017;(2):242-247. (In Russ.).
11. Kirilina, T.Yu., Panina, O.I. Employee Motivation Management. Contemporary Problems of Social Work. 2017;3(11): 66-73. DOI: 10.17922/2412-5466-2017-3-3-66-73
12. Martin Kolbeck. Business metrics: How to improve the company's key results. Apress; 2011.
13. Utenin V.V. Business of delayed action. Alpina Publishers; 2010. p. 256. (In Russ.).
14. Kopteva V.A. Possibilities of using the KPI system for staff motivation. Fundamentals of Economics, Management and Law. 2024;4 (16):128-131. (In Russ.).
15. Panov M.M. Evaluation of the company's activities and management system based on KPI. M.: Infra-M; 2012. p. 255. (In Russ.).
16. Meshcheryakov E.V., Romanova A.S. The use of key performance indicators for staff motivation. Proceedings of BSTU. Series: Economics and Management. 2015;(7):250-256. (In Russ.).
17. George T. Doran. There's a S. M. A. R. T. Way to Write Management Goals and Objectives". Management Review (AMA Forum). November 1981. pp. 35-36.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Михаил Иванович Лукьянчиков – генеральный директор ООО «Газпром газнадзор», Москва, Россия

Mikhail I. Luk'yanchikov – Director General, LLC Gazprom Gaznadzor LLC, Moscow, Russia

lukyanchikov@gaznadzor.gazprom.ru



Валерий Витальевич Лесных – доктор технических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, советник генерального директора ООО «Газпром газнадзор», Москва, Россия

Valerii V. Lesnykh – Dr. Sci. (Tech.), Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Advisor to the Director General of Gazprom Gaznadzor LLC, Moscow, Russia

vvlesnykh@gmail.com

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

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

Статья поступила в редакцию 11.02.2022; после рецензирования 10.04.2022, принята к публикации 11.04.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 11.02.2022; revised on 10.04.2022 and accepted for publication on 11.04.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-114-123

УДК 331.2

JEL J31

ВЗАИМОСВЯЗЬ РАЗМЕРОВ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В СУБЪЕКТАХ РФ

И.А. Прошин

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0001-8347-4022>

АННОТАЦИЯ

Социально-экономическое развитие Российской Федерации является приоритетом национального развития страны. В статье рассмотрены взаимосвязи между уровнем минимальной заработной платы и различными социально-экономическими показателями, такими как размер прожиточного минимума, безработица, численность населения региона и уровень его ВРП, а также минимальными начисленными заработными платами. **Объектом** исследования взаимосвязи уровня МЗП и достигнутых социально-экономических показателей субъектов РФ является процесс развития субъектов РФ. Конкретизируя данный объект исследования, мы принимаем в качестве предмета – потенциальные взаимосвязи между различными показателями развития субъектов РФ, конкретизирующие процесс их развития. Таким образом, **целью** работы является выявление взаимосвязей между различными социально-экономическими показателями субъектов РФ, характеризующими процесс их развития и уровнем минимальной заработной платы в субъектах РФ. **Научная новизна** состоит в выделении двух типов федеральных округов РФ по взаимосвязи величины минимальной заработной платы и основных показателей социально-экономического развития. Основными **методами** исследования выступают анализ, систематизация и моделирование. Выявлены взаимосвязи между отдельными факторами социально-экономического развития страны и величины минимальной заработной платы. В ходе исследования автором получены следующие **результаты**: получена взаимосвязь размера минимальной заработной платы с основными показателями социально-экономического развития страны, выявлены два типа федеральных округов по данной взаимосвязи. Наибольший **практический интерес** представляют полученная классификация федеральных округов по отношению показателей их социально-экономического развития к величине минимальной заработной платы, что позволит корректировать проводимые программы их социально-экономического развития.

Ключевые слова: минимальный размер заработной платы; прожиточный минимум; внутренний региональный продукт; численность населения; номинальная начисленная заработная плата.

Для цитирования: Прошин И.А. Вопросы взаимосвязи размеров минимальной заработной платы и социально-экономических показателей в субъектах РФ. *Социально-трудовые исследования*. 2022;47(2):114-123. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-114-123.

ORIGINAL PAPER

RELATIONSHIP BETWEEN THE MINIMUM WAGE LEVEL AND SOCIO-ECONOMIC INDICATORS IN THE FEDERAL SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION

I.A. Proshin

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-8347-4022>

ABSTRACT

The socio-economic development of the Russian Federation is a priority of the national development of the country. The article examines the relationship between the minimum wage level and various socio-economic indicators, such as the subsistence minimum level, unemployment, the population of the region and its GRP level, and the minimum accrued wages. The **object** of the study of the relationship between the minimum wage level and the achieved socio-economic indicators of the federal subjects of Russia is the development process of the federal subjects of the Russian Federation. Elaborating on the object of study, we take the subject of the research as the potential relationship between various indicators of the development of the federal subjects of the Russian Federation, specifying the process of their development. Thus, the paper **aims** to identify the relationship between various socio-economic indicators of the constituent entities of the Russian Federation, characterizing the process of their development and the minimum wage level in the federal subjects of the Russian Federation. **The scientific novelty** lies in distinguishing two types of federal districts of the Russian Federation according to the relationship between the minimum wage value and the leading socio-economic development indicators. The main research **methods** are analysis, systematization and modeling. The paper reveals the relationships between individual factors of the socio-economic development of the country and

the value of the minimum wage. In the course of the study, the author obtained the following **results**: the relationship between the level of the minimum wage and the leading indicators of the socio-economic development of the country, and two types of federal districts according to this relationship. The most **practical interest** of the study is the classification of federal districts in relation to the indicators of their socio-economic development to the minimum wage, which will allow adjusting the ongoing programs of their socio-economic development.

Keywords: minimum wage level; subsistence minimum level; domestic regional product; population; nominal accrued wage.

For citation: Proshin I.A. Relationship between the minimum wage level and socio-economic indicators in the federal subjects of the Russian Federation. *Social and labor research*. 2022;47(2):114-123. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-114-123.

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии со ст. 133.1 ТК РФ, введенной 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации»¹ в рамках региональных соглашений о минимальной заработной плате (далее – МЗП) каждый субъект вправе устанавливать ее размер для работающих на его территории, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. Однако поскольку данная норма является правом, а не обязанностью субъектов РФ, на практике это привело к отсутствию единых подходов к установлению МЗП и, как следствие, к существенным региональным различиям в ее размере.

С 2021 г. минимальный размер оплаты труда и прожиточный минимум (ПМ) рассчитываются исходя из медианной заработной платы и медианного дохода (ранее МРОТ рассчитывался исходя из прожиточного минимума трудоспособного населения, а ПМ – потребительской корзины)². С 1 января 2021 г. МРОТ установлен в размере 12 792 руб.³

До установления МРОТ на основе медианной заработной платы ряд специалистов, в том числе Д.В. Хабарова, отмечали: «К цивилизованному стандарту оценки МРОТ целесообразно отнести и рекомендованный Международной организацией труда уровень заработной платы не ниже $\frac{2}{3}$ ме-

дианной величины, что по данным Росстата составляет примерно 2 ПМ»⁴. Поскольку МРОТ ввело понятие «низкая заработная плата», составляющая $\frac{2}{3}$ медианной заработной платы, то, по мнению А.Л. Жукова, при установлении МЗП необходимо ориентироваться на данный показатель [1].

К критериям установления МРОТ, согласно Рекомендации МОТ №135 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (1970 г.), относится общий уровень заработной платы в стране⁵. Так, использование медианной заработной платы в качестве базового значения для расчета МЗП, а не какой-либо «твердой суммы», позволяет оперативно реагировать на изменение социально-экономической обстановки, повышая уровень МЗП при росте медианной заработной платы. В силу особенностей действующего трудового законодательства размер МЗП не может быть пересмотрен в сторону уменьшения в случае падения медианных заработных плат вследствие негативных явлений в экономике региона.

Рассматривая взаимосвязь МРОТ с региональными показателями бедности, безработицы, заработной платы, С.Д. Капелюк отмечает, что размер МЗП также зависит от влияния многочисленных факторов, в том числе природно-климатических, демографических и характеризующих уровень регионального развития социально-экономических показателей: уровня бедности (доли граждан с доходами ниже прожиточного минимума), численности населения, величины прожиточного минимума в субъектах РФ (далее – ПМ), безработицы, номинальной начисленной заработной платы, валового регионального продукта (далее – ВРП) [2].

ОБЪЕКТ, ПРЕДМЕТ, ДАННЫЕ, ЦЕЛЬ, ГИПОТЕЗЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В целях выявления взаимосвязей между различными социально-экономическими показателями субъектов РФ, характеризующими процесс их развития и уровнем минимальной заработной

¹ Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007210012> (дата обращения: 01.02.2022).

² Соотношение величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации и величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год устанавливается в размере 44,2%. Величина прожиточного минимума по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации на очередной год, устанавливается исходя из величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации на тот же год. Соотношение величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации и величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации устанавливается в размере 109%, величины прожиточного минимума пенсионера в целом по Российской Федерации и величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации – в размере 86%, величины прожиточного минимума для детей в целом по Российской Федерации и величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации – в размере 97%.

³ Федеральный закон от 29 декабря 2020 г. N 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». URL: <https://base.garant.ru/400152246/> (дата обращения: 01.02.2022).

⁴ Федеральная служба государственной статистики (Росстат). – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 03.07.2021).

⁵ R135 - Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135) URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R135

платы в субъектах РФ, а также построения моделей таких взаимосвязей используем ряд рабочих гипотез исследования, отражающих взаимосвязь между МЗП и различными социально-экономическими показателями, а также особенностями их территориального распределения [3, 4, 5].

Взаимосвязь МЗП и прожиточного минимума на душу населения и трудоспособного населения. Гипотеза: с ростом ПМ растет и уровень МЗП, поскольку для удовлетворения базовых минимальных потребностей работников при возросшем уровне цен необходимы большие средства, что вынуждает работодателей для их удовлетворения повышать уровень МЗП.

Взаимосвязь МЗП с численностью населения. Гипотеза: между показателями численности населения и уровнем минимальной заработной платы отсутствует значимая статистическая взаимосвязь.

Взаимосвязь МЗП с безработицей. Гипотеза: стандартная модель предполагает увеличение уровня безработицы при росте минимальной заработной платы. Контраргументы: высокий уровень МЗП за счет начисления районных выплат способен привлекать дополнительную рабочую силу из других регионов. Уровень безработицы в данной ситуации может быть ниже, чем при меньшем размере МЗП.

Взаимосвязь МЗП с уровнем бедности в субъекте РФ. Гипотеза: с увеличением размера МЗП в субъекте РФ уровень бедности в целом снижается. Это противоречит базовому утверждению стандартной модели о росте уровня бедности при росте уровня доходов. Тем не менее, учитывая особенности структуры российской экономики (основу которой составляет госсектор и большое количество частных предприятий, удовлетворяющих его нужды) и определение бедности как дохода ниже уровня прожиточного минимума, данная гипотеза может найти подтверждение, поскольку установленный размер МЗП выше прожиточного минимума позволяет вывести затронутых этим установлением работников из бедности.

Взаимосвязь МЗП с уровнем номинальных начисленных заработных плат. Гипотеза: в связи с тем, что заработная плата играет наибольшую роль в обеспечении доходов населения, актуализируются вопросы, связанные с необходимостью использовании уровня МЗП в качестве инструмента для воздействия на данные показатели в целях повышения уровня жизни населения.

Взаимосвязь МЗП с уровнем валового регионального продукта. Гипотеза: базовым предположением является наличие статистически значимой по-

ложительной взаимосвязи между уровнями МЗП и ВРП, так как в регионе с существенным ВРП должна возрастать конкуренция за рабочую силу и, следовательно, повышаться ее стоимость.

Проверка выбранных гипотез осуществлялась на основе статистических данных, предоставляемых федеральной службы государственной статистики (Росстат), Единой межведомственной информационно-статистической системы (ЕМИСС), а также открытыми информационными банками «Региональное законодательство» компьютерных справочных правовых систем «Гарант», «КонсультантПлюс».

Для исследования взаимосвязи между МЗП и иными социально-экономическими показателями взяты статистические данные о размерах минимальной заработной платы субъектов РФ за 2014–2020 гг. В качестве начального года выбран 2014, поскольку в этот период начала формироваться «новая нормальность», отражающая особенности развития российской экономики в условиях мирового экономического кризиса и санкций.

В связи с дифференциацией МЗП по регионам для анализа применялись данные о ее размере для внебюджетного сектора экономики по состоянию на IV квартал года. В случае установления дифференцированного МЗП только отдельным категориям работников для анализа использовался федеральный уровень минимального размера оплаты труда, либо МЗП для основных предприятий малого и среднего бизнеса, как наиболее распространенных в экономике. Таким образом, может наблюдаться некоторое отклонение от уровня МЗП, установленного в каком-либо конкретном районе. Кроме того, возможны отклонения из-за изменения деления субъекта РФ при утверждении МЗП.

Стоит отметить, что статистика об объеме валового регионального продукта (далее – ВРП) с 1998 г. получена из раздела национальных счетов официального портала Росстата. Данная статистика отражает общий объем товаров и услуг, произведенных в субъекте РФ, но не учитывает отдельные виды экономических отношений, которые, в силу их специфики, не подлежат учету в региональном разрезе, а учитываются только по стране в целом и включаются в оценки валового внутреннего продукта РФ. В частности, не учитывается добавленная стоимость, связанная с межрегиональной деятельностью и ряд услуг коллективного потребления, которые не могут быть соответствующим образом разложены на субъекты РФ. В связи с этим валовый внутренний продукт Российской Федерации не может быть полу-

Таблица 1 / Table 1

Уровень корреляции между размерами МЗП и ПМ на душу населения и трудоспособного населения / Correlation level between the minimum wage and the subsistence minimum per capita and the working-age population [4]

Федеральный округ / Federal district	Прожиточный минимум на душу населения / Subsistence minimum per capita	Прожиточный минимум трудоспособного населения / Subsistence minimum of the working-age population
Российская Федерация	0,53	0,54
Центральный федеральный округ	0,84	0,84
Северо-Западный федеральный округ	0,25	0,27
Южный федеральный округ	0,76	0,76
Северо-Кавказский федеральный округ	0,81	0,81
Приволжский федеральный округ	0,76	0,75
Уральский федеральный округ	0,76	0,76
Сибирский федеральный округ	0,38	0,36
Дальневосточный федеральный округ	0,52	0,53

Источник / Source: официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики / official data of the Federal State Statistics Service.

чен путем простого складывания ВРП субъектов РФ. Все полученные данные рассчитаны в текущих основных ценах, что обуславливает специфику их использования. С одной стороны, данные не являются вполне сопоставимыми из-за отсутствия учета фактора инфляции, а с другой, с помощью текущих основных цен можно лучше показать протекающие в экономике процессы и их изменчивость, а также их изменение.

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОСВЯЗИ МЗП И ПМ СУБЪЕКТОВ РФ

Природа взаимосвязи между размерами заработных плат и уровнем прожиточного минимума изучается уже в течение долгого времени. Базовая теоретическая концепция гласит, что при росте прожиточного минимума возрастает и уровень заработных плат, в частности, минимальных. Данная взаимосвязь объясняется следующим образом. При экономическом развитии региона происходит притяжение в него рабочей силы, что приводит к повышению платежеспособного спроса на товары и услуги для населения. Повышение спроса провоцирует рост общего уровня цен, что не позволяет части граждан удовлетворять свои потребности. Они начинают искать другие места работы, что приводит к повышению уровня заработных плат, в том числе и минимальных. Однако из-за общего роста цен растет и уровень прожиточного минимума. Таким образом, как правило, уровень МЗП и прожиточного минимума растут одновременно и в одном направлении.

На основании рассмотренных данных установлено, что по всем федеральным округам Российской Федерации фиксируется наличие положительной статистической взаимосвязи между размерами МЗП и прожиточного минимума (табл. 1).

Сильная взаимосвязь наблюдается в Центральном (наибольшее значение), Южном, Северо-Кавказском, Приволжском и Уральском федеральных округах, а более слабая – в Северо-Западном (наименьшее значение), Сибирском и Дальневосточном федеральных округах. Данное разделение вызвано тем, что в регионах с сильной взаимосвязью находятся основные экономические центры страны, в то время как восточные федеральные округа находятся в ситуации догоняющего развития.

Ситуация в Северо-Западном федеральном округе объясняется приблизительно равным уровнем экономического развития входящих в него регионов, фиксируемых здесь уровнями заработных плат и цен (кроме г. Санкт-Петербурга). В то же время, в округах, где данная взаимосвязь сильнее, сосредоточены регионы – экономические центры, притягивающие рабочую силу, в том числе и высоким уровнем заработных плат.

На основании анализа медианных значений уровня МЗП и прожиточного минимума была составлена регрессия, принявшая вид $MZP = 1,726 \times PM - 7071,391$. Уровень нормированного R-squared составил 0,79, что говорит о значительном влиянии уровня ПМ на размер МЗП. Таким образом, размер прожиточного минимума является одним из определяющих факторов при формировании МЗП.

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОСВЯЗИ МЗП И ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Исследование вопроса о корреляции минимального уровня заработных плат с численностью населения является приоритетным при анализе экономического развития страны и определении наличия диспропорций. Наиболее ярко данная взаимосвязь (достаточно неоднородная) проявля-

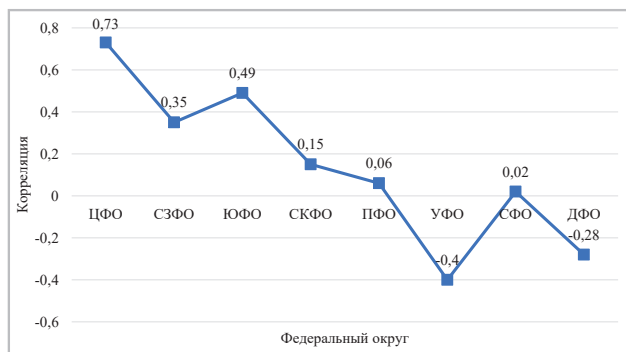


Рис. 1 / Fig. 1. Уровень корреляции между уровнем минимальных заработных плат и численностью населения по федеральным округам РФ / Correlation level between the minimum wages and the population in the federal districts of the Russian Federation

Источник / Source: официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики / official data of the Federal State Statistics Service.

ются в европейских регионах страны (рис. 1), являющимися крупнейшими экономическими центрами, главными местами притяжения населения и оказывающими решающее воздействие на рост минимальных заработных плат [6, 7, 8].

Высокий уровень взаимосвязи между численностью населения и уровнем МЗП зафиксирован в Центральном федеральном округе, поскольку на его территории находится Москва – крупнейший экономический и финансовый центр страны. Являясь сильнейшей точкой притяжения для населения и финансов, российская столица обеспечивает 0,32 из 0,73 корреляционного уровня в ЦФО.

Подобная ситуация наблюдается в Северо-Западном федеральном округе, где главным центром притяжения является Санкт-Петербург, который обеспечивает 0,51 корреляционных связей.

В Северо-Кавказском, Приволжском и Сибирском федеральных округах особо значимые диспропорции в экономическом развитии регионов отсутствуют, а сами они приблизительно равны по уровню заработных плат и численности населения.

Относительно высокий уровень корреляции между МЗП и размерами населения в Южном федеральном округе можно объяснить административной структурой данного округа, в который входят экономически развитые Астраханская, Волгоградская и Ростовская области, Краснодарский край, а также относительно менее экономически успешные Республики Адыгея, Калмыкия и Крым.

Не характерный для РФ отрицательный уровень корреляции наблюдается в Уральском федеральном округе и менее выраженный – в Дальневосточном федеральном округе. Ситуация, при которой уменьшение населения в регионе приводит к снижению уровня заработных плат связана с наличием в составе УрФО северных малонаселен-

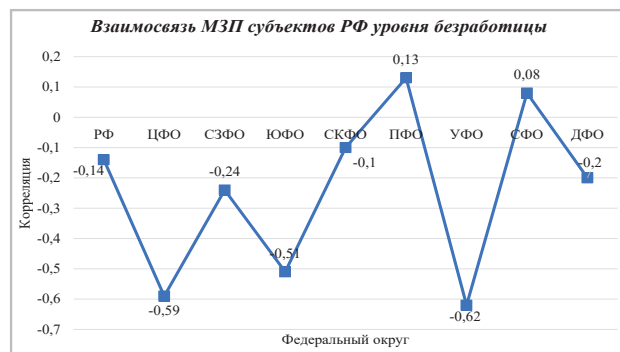


Рис. 2 / Fig. 2. Уровень корреляции между МЗП и уровнем безработицы по РФ и федеральным округам / Correlation level between the minimum wages and the unemployment rate in the Russian Federation and federal districts

Источник / Source: официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики / official data of the Federal State Statistics Service.

ных ресурсодобывающих регионов – Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов. В ДФО «данную роль играет» Чукотский автономный округ.

Таким образом, взаимосвязь минимальной заработной платы и численности населения в субъектах РФ имеет сложную неоднозначную структуру. В целом, при увеличении численности населения происходит развитие экономики региона, что повышает спрос на рабочую силу и увеличивает уровень заработных плат. С другой стороны, при добывающей структуре экономики региона большого количества работников не требуется, а минимальный уровень заработных плат, зависящий от главной отрасли, достаточно высок.

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЗП СУБЪЕКТОВ РФ УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ

Взаимосвязь между МЗП и уровнем безработицы в федеральных округах весьма неравномерна, уровень корреляции составляет не более чем – 0,14 (рис. 2). Тем не менее, среди округов отчетливо выделяются две группы, в одной из которых данная взаимосвязь прослеживается, а в другой полностью отсутствует. Корреляция между МЗП и уровнем безработицы выявлена в Центральном, Южном и Уральском федеральных округах. В остальных 5 округах она отсутствует.

В Центральном федеральном округе данная связь обусловлена наличием Москвы – главного экономического центра страны.

Южный федеральный округ состоит из экономически развитых субъектов РФ (Астраханской, Волгоградской и Ростовской областей, Краснодарского края) и относительно менее экономически успешных национальных республик – Адыгеи, Калмыкии и Крыма. В связи с высокой долей се-

зонности в структуре занятости наблюдается отток населения из данных республик в другие регионы федерального округа, где имеется более устойчивая структура занятости. Кроме того, сезонные работы оплачиваются в меньшем размере, чем постоянная занятость, что приводит к ситуации, когда при повышении МЗП наблюдается более низкий уровень безработицы.

Похожая ситуация сложилась и в Уральском федеральном округе, где наиболее развитыми являются ресурсодобывающие регионы – Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский автономные округа, где устанавливаются самые высокие МЗП, в том числе за счет региональных выплат, так называемых северных надбавок.

В остальных федеральных округах Российской Федерации наблюдается приблизительно равный уровень экономического развития субъектов РФ без явно выраженных диспропорций, что снижает уровень миграции рабочей силы и поддерживает относительно равный размер МЗП между регионами.

Таким образом, связь МЗП и безработицы в Российской Федерации носит сложный характер. При наличии значительных диспропорций в экономическом развитии, более успешный субъект РФ становится региональным центром притяжения рабочей силы, где развиваются более сложные сферы экономики и растет заработная плата. При этом происходит одновременный рост МЗП и снижение уровня бедности. Вместе с тем продолжают нарастать диспропорции экономического развития, что проявляется в усилении центростремительных тенденций в экономике России, а также формировании нескольких крупных экономических центров на территории страны, которые вносят основной вклад в формирование валового внутреннего продукта [9].

Вопросы взаимосвязи МЗП и рынка труда исследуются учеными многих стран. Например, К. Рыбчински и А. Сен в результате исследования 185 изменений МРОТ и их влияния на уровень занятости с использованием панельных данных по провинциям Канады с 1981 по 2011 гг. установили, что увеличение МРОТ на 10% связано с 1-4% снижением занятости подростков, а также с более низкой занятостью иммигрантов в возрасте от 25 до 54 лет (при этом влияние на перспективы трудоустройства остального населения в этом возрасте несущественны) [10].

Т. Фанг Т. и К. Лин, используя данные о МРОТ на уровне уезда (county) в сочетании с микроданными по обследованию городских домохозяйств

из 16 репрезентативных провинций Китая для оценки влияния изменения МРОТ на занятость в 2002-2009 гг., представили доказательства того, что изменения в МРОТ привели к значительным неблагоприятным последствиям для занятости в Восточном и Центральном регионах Китая и к безработице среди женщин, молодых людей и низкоквалифицированных рабочих (группы риска). При этом авторы не обнаружили статистически значимого эффекта для работников с высшим и средним профессиональным образованием. В Западном регионе влияние положительные, хотя и незначительное. Как отмечают авторы, различное влияние безработицы по регионам может быть частично объяснено тем фактом, что в Центральном и Западном регионах молодежь и группы риска (которые, скорее всего, будут затронуты политической МРОТ) обычно работают на государственных предприятиях – в секторе, который значительно менее эффективен и менее реагирует на давление рынка [11]. И. Хуанг, П. Лунгани, Г. Ван в результате изучения влияния политики МРОТ на занятость на промышленных предприятиях Китая в 2000-2007 гг. на основе данных о МРОТ более чем в 2800 уездах (county), пришли к выводу, что повышение МРОТ оказывает значительное негативное влияние на занятость, которое зависит от уровня заработной платы на предприятии: МРОТ оказывает большее негативное влияние на занятость на предприятиях с низкой заработной платой, чем на предприятиях с высокой заработной платой [12].

МЗП И УРОВЕНЬ БЕДНОСТИ: СЛОЖНЫЙ ХАРАКТЕР ВЗАИМОСВЯЗИ

В ходе исследования выявлено, что взаимосвязь между уровнем бедности и уровнем минимальных заработных плат носит сложный, взаимовлияющий характер. С одной стороны, выраженного влияния уровня МЗП на уровень бедности в целом по РФ не наблюдается, что скорее всего обусловлено значительной долей госсектора. Вместе с тем на уровне федеральных округов данная зависимость значительно выше (рис. 3).

Зависимость отсутствует в Северо-Кавказском, Приволжском, Сибирском и Дальневосточном федеральных округах. При этом, в Центральном, Северо-Западном, Уральском и, в меньшей степени, Южном федеральных округах наблюдается обратно пропорциональная взаимосвязь между уровнями МЗП и бедности. Подобные расхождения во взаимосвязях могут быть объяснены большей долей частного сектора в округах, где уровень бедности сильнее зависит от МЗП внебюджетного сектора.

На основании приведенных данных можно констатировать, что уровень бедности идет на спад тогда, когда в экономике увеличивается доля негосударственного сектора и повышается уровень МЗП во внебюджетной сфере. Это подтверждает ранее выдвинутую гипотезу об обратно-пропорциональной взаимосвязи между уровнем МЗП и уровнем бедности. К аналогичным выводам приходит и С.Д. Капелюк, который считает, что повышение МЗП ведет к снижению уровня бедности («не только к уменьшению количества бедных, но и к росту уровню жизни тех, кто остался за границей бедности»), при этом влияние нельзя признать значительным. «В связи с этим повышение МЗП не следует рассматривать как основное средство сокращения бедности. Минимальная заработная плата может быть только одним из инструментов в ряду мер борьбы с бедностью» [13].

Однако эконометрический анализ, проведенный М.В. Лопатиной и В.Ю. Ляшок, показал, что увеличение МРОТ в период 2008–2017 гг. привело «к повышению заработных плат у занятых в формальном секторе и таким образом к снижению уровня неравенства по заработным платам. С другой стороны, часть работников в результате была вынуждена перейти в неформальный сектор экономики, поэтому влияние повышения МРОТ на уровень безработицы и уровень бедности не прослеживается, хотя небольшой положительный вклад в неравенство по доходам наблюдался. Таким образом, МРОТ оказался довольно слабым инструментом по борьбе с бедностью» [14]. Д. Ньюмарк и Г. Лордан, проанализировав данные за 1980–2015 гг., обнаружили, что повышение МРОТ может приводить к потере работы низкоквалифицированных рабочих из-за автоматизации, а также отметили некоторые свидетельства того, что такие же изменения улучшают возможности трудоустройства для высококвалифицированных работников [11].

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЗП И НОМИНАЛЬНЫХ НАЧИСЛЕННЫХ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ

Во всех федеральных округах Российской Федерации наблюдается устойчивая положительная взаимосвязь между уровнем номинальных начисленных заработных плат и размерами МЗП.

Общий принцип взаимодействия данных показателей состоит в том, что при росте номинальных начисленных заработных плат, происходит практически одновременный рост общего уровня цен и МЗП. Дело в том, что многие граждане, получающие за свой труд минимальное

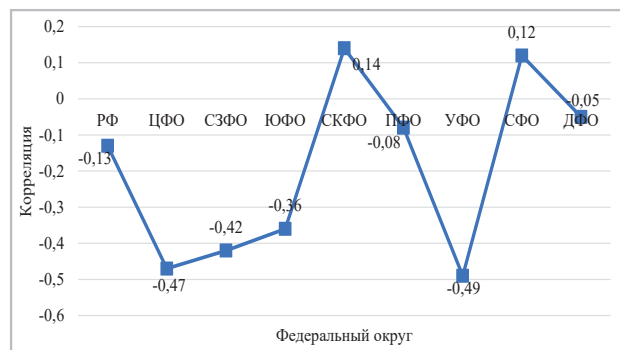


Рис. 3 / Fig. 3. Уровень корреляции между уровнем минимальных заработных плат и уровнем бедности по федеральным округам и РФ в целом / Correlation level between the minimum wages and the level of poverty in the federal districts and the Russian Federation

Источник / Source: официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики / official data of the Federal State Statistics Service.

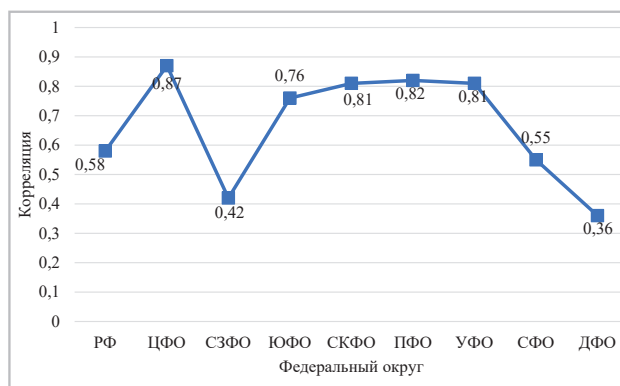


Рис. 4 / Fig. 4. Уровень корреляции между размерами МЗП и номинальных начисленных заработных плат / Correlation level between the minimum wages and nominal accrued wages

Источник / Source: официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики / official data of the Federal State Statistics Service.

вознаграждение, не могут при росте цен позволить себе даже минимальный уровень потребления. Вследствие этого принимается решение о повышении минимального размера заработной платы.

Наибольшей силы взаимосвязь размеров МЗП и номинальных начисленных заработных плат достигает в Центральном, Приволжском, Уральском и Северо-Кавказском федеральных округах. Наименьшей – в Дальневосточном федеральном округе (рис. 4).

Наибольший рост МЗП, а также наибольшая их связь с номинальными начисленными заработными платами проявилась в федеральных округах, рост заработных плат в которых был наибольшим. Эти данные еще раз подтверждают обоснованность ранее описанного теоретического построения, доказывающего прямую зависимость роста МЗП от роста заработных плат (рис. 5).

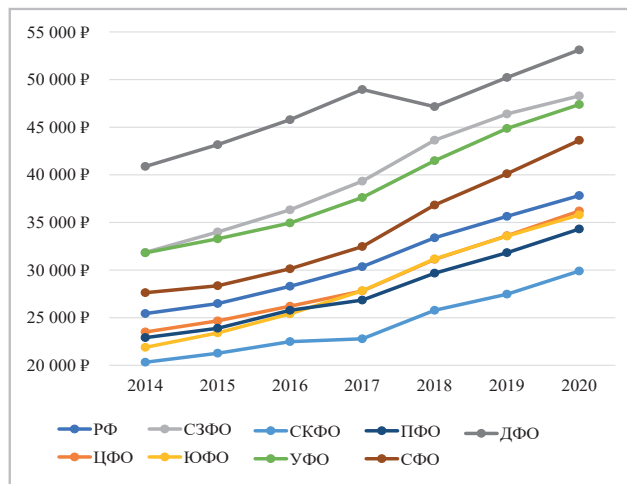


Рис. 5 / Fig. 5. Размеры номинальных начисленных заработных плат в 2014-2020 гг. / Nominal accrued wages in 2014-2020

Источник / Source: официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики / official data of the Federal State Statistics Service.

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЗП СУБЪЕКТОВ РФ И ВАЛОВОГО РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОДУКТА

Субъекты РФ значительно различаются по большинству экономических показателей. Не является исключением и валовый региональный продукт – один из основных экономических показателей, характеризующих экономическую значимость и «силу» региона.

Нельзя сказать, что размер минимальной заработной платы определяется исключительно ВРП региона, так и наоборот, что размер МЗП определяет ВРП. Если рассмотреть усредненные данные, то можно увидеть, что между медианными размерами МЗП и ВРП наблюдается тенденция схождения в их росте в текущих ценах. Так, коэффициент корреляции составляет 0,98, что означает практически функциональную взаимосвязь между медианными показателями (рис. 6 и 7).

Столь тесная взаимосвязь между медианными показателями указывает на то, что они весьма тесно связаны, что не позволяет построить уравнение регрессии и сделать вывод о предопределении одного показателя другим. Тем не менее, на основании имеющихся данных можно сделать выводы, во-первых, о глубокой взаимосвязи размеров МЗП и ВРП, а во-вторых, констатировать увеличение за последнее десятилетие разрыва между более и менее благополучными субъектами РФ.

Первый вывод базируется на положении, что при росте валового внутреннего продукта субъекта РФ в нем развиваются более капиталоемкие отрасли, что приводит к росту общего уровня заработной плат и цен, а, следовательно, и к росту МЗП.

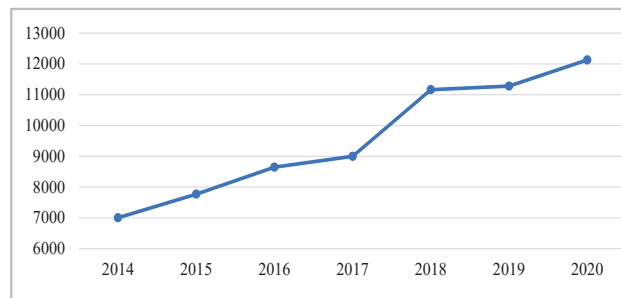


Рис. 6 / Fig. 6. Медианный размер МЗП по Российской Федерации / Median size of the minimum wage in the Russian Federation

Источник / Source: официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики / official data of the Federal State Statistics Service.

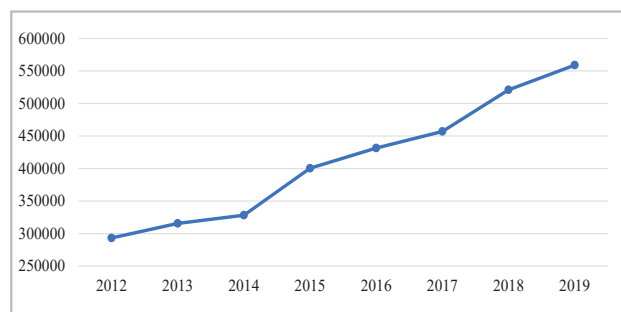


Рис. 7 / Fig. 7. Медианный размер ВРП субъекта РФ / Median size of the GRP of the federal subject of the Russian Federation

Источник / Source: официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики / official statistics of the Federal Service of Statistics

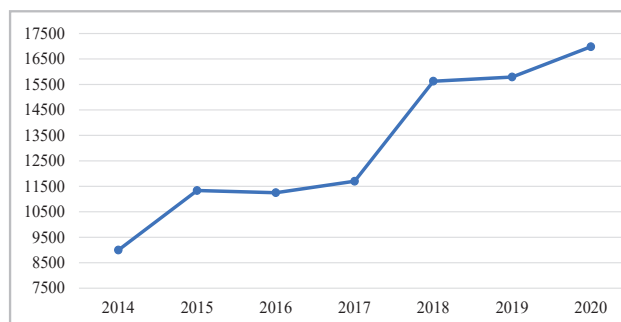


Рис. 8 / Fig. 8. Статистический интервал показателя МЗП / Statistical interval of the minimum wage indicator

Источник / Source: официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики / official data of the Federal State Statistics Service.

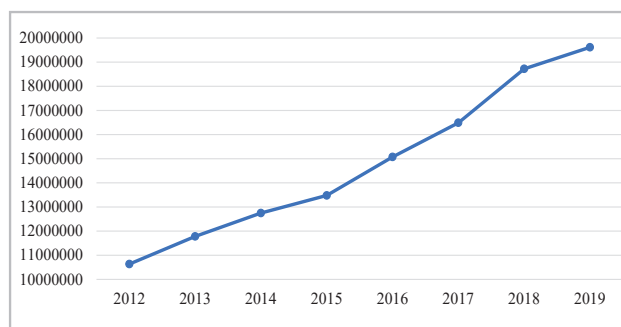


Рис. 9 / Fig. 9. Статистический интервал показателя ВРП / Statistical interval of the GRP indicator

Источник / Source: официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики / official data of the Federal State Statistics Service.

Второй вывод подтверждается имеющийся статистикой по увеличению статистического интервала в показателях минимальных заработных плат и валового регионального продукта (рис. 8 и 9).

ВЫВОДЫ

Взаимосвязь между размером МЗП и различными социально-экономическими показателями региона является сложной и неоднородной. Можно сказать, что размер МЗП в некотором смысле концентрирует в себе экономическое положение региона, показывая тот минимальный уровень жизни, на который может рассчитывать трудоспособный гражданин, работая на полную ставку.

В ходе исследования было выявлено, что взаимосвязи между МЗП и отдельными социально-экономическими показателями тем сильнее, чем большие экономические центры находятся рядом. Это подтверждает общую тенденцию к концентрации экономической жизни Российской Федерации в нескольких крупных центрах – Москве, Санкт-Петербурге, Красноярске, Казани и т.д.

Наиболее крепкие взаимосвязи сформировались между МЗП, уровнем номинальных начисленных заработных плат и уровнем ВРП: установлено, что при экономическом росте возрастает уровень ВРП из-за чего происходит рост заработных плат, что приводит к повышению цен и росту МЗП.

Взаимосвязь между МЗП и численностью населения субъекта РФ носит достаточно противоречивый характер. Можно выделить две основные тенденции. В регионах с умеренным климатом происходит рост заработных плат в крупных экономических центрах, что подтверждает гипотезу о тяготении российской экономики к концентрации в нескольких крупных городах. В северных,

относительно малонаселенных регионах ситуация обратная. Чем сложнее добыча ресурсов в регионе, тем более высокая заработная плата предлагается работникам.

Взаимосвязь между уровнем МЗП и уровнем бедности фактически отсутствует. Это показывает тот факт, что простое повышение МЗП не может быть по-настоящему эффективным методом снижения уровня бедности в Российской Федерации.

Научная и практическая значимость результатов проведенного исследования состоит в возможности выявления и определения не только всей совокупности взаимосвязей между уровнем минимальных заработных плат и социально-экономическими показателями регионов, но и в выявлении возможности их планирования и конструирования при формировании и проведении социальной политики в Российской Федерации.

Еще один практический интерес представляет явное разделение федеральных округов на две группы по уровню взаимосвязи показателя МЗП и показателей социально-экономического развития. Учет данного факта при планировании государственных мер социально-экономического развития может повысить их эффективность.

Основными направлениями дальнейших научных исследований может послужить формирование многофакторных зависимостей показателей социально-экономического развития от величины минимальной заработной платы.

Кроме того, потенциальным направлением служит также и анализ других факторов социально-экономического развития с их разделением по федеральным округам, с целью выявления их разделения на группы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Жуков А.Л. Современные проблемы в механизме регулирования заработной платы и пути их решения / Развитие теории и практики экономики труда: коллективная монография / под ред. проф. А.И. Рофе, доц. С.А. Шапиро. – М.: Берлин: Директ-Медиа, 2017. 482 с.
2. Капелюк С.Д. Эконометрический анализ детерминантов региональной минимальной заработной платы на основе панельных данных / С.Д. Капелюк // Проблемы современной науки и образования. 2015;12(42):123-128.
3. Елисева И.И., Декина М.П. Дифференциация заработной платы в Российской Федерации: территориальные особенности // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2020. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/differentsiatsiya-zarabotnoy-platy-v-rossiyskoy-federatsii-territorialnye-osobennosti> (дата обращения: 01.02.2022).
4. Нагапетян А.Р., Гришин Д.В., Кедровская А.В. Пространственно-авторегрессионный анализ межрегиональной взаимосвязанности заработных плат в отраслевом разрезе // Азиатско-Тихоокеанский регион: экономика, политика, право. 2020;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prostranstvenno-avtoregressionnyy-analiz-mezhregionalnoy-vzaimosvyazannosti-zarabotnyh-plat-v-otraslevom-razreze> (дата обращения: 01.02.2022).
5. Токсанбаева М.С. Заработная плата: минимальный размер и дифференциация // Народонаселение. 2020. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-minimalnyy-razmer-i-differentsiatsiya> (дата обращения: 01.02.2022).
6. Юкиш В.Ф. Тенденции миграционных процессов в России за 1990-2017 годы // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019;(3-2). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-migratsionnyh-protsessov-v-rossii-za-1990-2017-gody> (дата обращения: 01.02.2022).

7. Богомолова Ю.А., Острецова А.В. Миграционные тенденции населения Российской Федерации // Инновационная наука. 2016;(1):13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/migratsionnye-tendentsii-naseleniya-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 01.02.2022).
8. Вакуленко Е.С. Мотивы внутренней миграции населения в России: что изменилось в последние годы? // Прикладная эконометрика. 2019;3(55). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivy-vnutrenney-migratsii-naseleniya-v-rossii-chto-izmenilos-v-poslednie-gody> (дата обращения: 01.02.2022).
9. Головин Ал.А., Быстрицкая А.Ю., Зюкин Д.В., Башкатова В.Я., Головин А.А. Заработная плата и безработица: динамика и территориальная дифференциация // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2021;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-i-bezrobotitsa-dinamika-i-territorialnaya-differentsiatsiya> (дата обращения: 01.02.2022).
10. Rybczynski K., Sen A. Employment Effects of the Minimum Wage: Panel Data Evidence from Canadian Provinces // Contemporary Economic Policy. 2017. Vol. 36, No. 3. DOI: 10.1111/coep.12241
11. Fang T., Lin C. Minimum wages and employment in China // IZA Journal of Labor Policy. 2015. Vol. 22, No. 4.
12. Huang Y., Loungani P., Wang G. Minimum Wages and Firm Employment: Evidence from China // IMF Working Paper. – 2014. - WP/14/184. – URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2014/wp14184.pdf> (дата обращения: 23.09.2021)
13. Капелюк С.Д. Влияние минимальной заработной платы на глубину и остроту бедности в России / С.Д. Капелюк // Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. 2016;3-4(18):34-49.
14. Лопатина М.В., Ляшок В.Ю. Влияние минимального размера оплаты труда на рынок труда и уровень бедности в России. / М.В. Лопатина, В.Ю. Ляшок. М.: РАНХиГС, 2019. 53 с.

REFERENCES

1. Zhukov A.L. Modern problems in the mechanism of wage regulation and ways to solve them. Development of the theory and practice of labor economics: a collective monograph / ed. by A.I. Rofe, doc. S.A. Shapiro. M.: Berlin: Direkt-Media; 2017. p. 482. (In Russ.).
2. Kapelyuk S.D. Econometric analysis of the determinants of the regional minimum wage based on panel data. Problemy sovremennoy nauki i obrazovaniya = Problems of Modern Science and Education. 2015;12(42):123-128. (In Russ.).
3. Eliseeva I.I., Dekina M.P. Wage differentiation in the Russian Federation: Territorial features. Intellect. Innovacii. Investicii = Intelligence. Innovation. Investments. 2020;(5). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/differentsiatsiya-zarabotnoy-platy-v-rossiyskoy-federatsii-territorialnye-osobennosti> (accessed on 01.02.2022).
4. Nagapetyan A.R., Grishin D.V., Kedrovskaya A.V. Spatial-autoregressive analysis of the interregional relationship of wages in the sectoral context. Aziatsko-Tihookeanskij region: ekonomika, politika, parvo = Asia-Pacific Region: Economics, Politics, Law. 2020;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prostranstvenno-avtoregressivnyy-analiz-mezhregionalnoy-vzaimosvyazannosti-zarabotnyh-plat-v-otraslevom-razreze> (accessed on 01.02.2022).
5. Toksanbaeva M.S. The minimum size and differentiation. Narodonaselenie = Population. 2020;(4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-minimalnyy-razmer-i-differentsiatsiya> (accessed on 01.02.2022).
6. Yukish V. F. Trends in migration processes in Russia in 1990-2017. Ekonomika i biznes: teoriya i praktika = Economics and Business: Theory and Practice. 2019;(3-2). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-migratsionnyh-protsessov-v-rossii-za-1990-2017-gody> (accessed on 01.02.2022).
7. Bogomolova Yu.A., Ostresova A.V. Migration trends of the population of the Russian Federation. Innovacionnaya nauka = Innovative Science. 2016;1 (13). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/migratsionnye-tendentsii-naseleniya-rossiyskoy-federatsii> (accessed on: 01.02.2022).
8. Vakulenko E.S. Motives for internal migration of the population in Russia: what has changed in recent years? Prikladnaya ekonometrika = Applied Econometrics. 2019;3(55). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivy-vnutrenney-migratsii-naseleniya-v-rossii-chto-izmenilos-v-poslednie-gody> (accessed on 01.02.2022).
9. Golovin Al.A., Bystrickaya A.Yu., Zyukin D.V., Bashkatova V.Ya., Golovin A.A. Wages and unemployment: dynamics and territorial differentiation. Vestnik Kurskoj gosudarstvennoj sel'skhozajstvennoj akademii = Bulletin of the Kurs State Agricultural Academy. 2021;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-i-bezrobotitsa-dinamika-i-territorialnaya-differentsiatsiya> (accessed on: 01.02.2022).
10. Rybczynski K., Sen A. Employment Effects of the Minimum Wage: Panel Data Evidence from Canadian Provinces. Contemporary Economic Policy. 2017;36(3). DOI: 10.1111/coep.12241
11. Fang T., Lin C. Minimum wages and employment in China. IZA Journal of Labor Policy. 2015;22(4).
12. Huang Y., Loungani P., Wang G. Minimum Wages and Firm Employment: Evidence from China. IMF Working Paper. 2014; WP/14/184. URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2014/wp14184.pdf> (accessed on 23.09.2021)
13. Kapelyuk S.D. Influence of the minimum wage on the depth and severity of poverty in Russia. Vestnik Sibirskogo universiteta potrebitel'skoj kooperacii = Bulletin of the Siberian University of Consumer Cooperatives. 2016. 3-4(18):34-49. (In Russ.).
14. Lopatina M.V., The impact of the minimum wage on the labor market and the level of poverty in Russia. M.: RANHiGS, 2019. p.53. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Игорь Александрович Прошин – аналитик отдела заработной платы и доходов населения, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Igor' A. Proshin – analyst, Payroll and Income Department, FSBI "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russia Federation, Moscow, Russia

iproshin@vcot.info

Статья поступила в редакцию 02.02.2022; после рецензирования 16.02.2022, принята к публикации 20.02.2022.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 02.02.2022; revised on 16.02.2022 and accepted for publication on 20.02.2022. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-124-131

УДК 331.2

JEL J38; J31

ИНКОРПОРАЦИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РФ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ СССР И РСФСР, КАСАЮЩИХСЯ РАЙОННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Л.Л. Мосина ^а, В.П. Старокожева ^б

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

^б <https://orcid.org/0000-0002-4762-2187>

АННОТАЦИЯ

Система территориального регулирования заработной платы, гарантий и компенсаций складывалась постепенно и изменялась в соответствии с экономической ситуацией в стране. Районное регулирование заработной платы включает районные коэффициенты, процентные надбавки и коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях и высокогорных районах, что обуславливает рассмотрение авторами нормативных правовых актов СССР и РСФСР, касающихся указанных элементов районного регулирования заработной платы, и их приведение в соответствие с законодательством Российской Федерации. Данная работа проводится специалистами ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России с 2016 г. **Цель** работы – выявление причин и обстоятельств, в соответствии с которыми нормативные правовые акты СССР и РСФСР по установлению районных коэффициентов, процентных надбавок и коэффициентов за работу в пустынных и безводных местностях и высокогорных районах были инкорпорированы в законодательство Российской Федерации, а их отдельные положения были признаны недействующими. **Методологической основой** исследования выступают: комплексный подход, диалектический метод познания, методы научного, сравнительного анализа, синтез, методы получения аналитической информации. **Объект** исследования – нормативные правовые акты СССР и РСФСР, затрагивающие элементы районного регулирования заработной платы. Полученные **результаты** позволили установить объективные причины, на основании которых были приведены в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации нормативные правовые акты СССР и РСФСР или признаны недействующими их отдельные положения. В результате проведенной ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России работы Минтрудом России отменен ряд нормативных правовых актов СССР и РСФСР.

Ключевые слова: инкорпорация; нормативные правовые акты; заработная плата; районные коэффициенты; процентная надбавка; коэффициент за пустынность; безводность и высокогорность; северные районы.

Для цитирования: Мосина Л.Л., Старокожева В.П. Инкорпорация в законодательство РФ нормативных правовых актов бывших СССР и РСФСР по вопросам районного регулирования заработной платы. *Социально-трудовые исследования*. 2022;47(2):124-131. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-124-131.

ORIGINAL PAPER

INCORPORATION OF NORMATIVE LEGAL ACTS OF THE USSR AND THE RSFSR ON REGIONAL REGULATION OF WAGES INTO THE LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION

L.L. Mosina ^а, V.P. Starokozheva ^б

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

^б <https://orcid.org/0000-0002-4762-2187>

ABSTRACT

The system of territorial regulation of wages, guarantees and compensations developed gradually and changed in accordance with the economic situation in the country. Regional wage regulation includes regional coefficients, bonus percentage and coefficients for work in desert, waterless and high mountain areas, which causes the authors to consider normative legal acts of the USSR and the RSFSR relating to these elements of regional wage regulation, and bring them into line with the legislation of the Russian Federation. This work has been carried out by specialists from the All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia since 2016. The article **aims** to identify the reasons and circumstances according to which the normative legal acts of the USSR and the RSFSR on the establishment of regional coefficients, bonus percentage and coefficients for work in desert, waterless and high-mountain areas were incorporated into the legislation of the Russian Federation, and their certain provisions were declared invalid. **The methodological basis** of the study is an integrated approach, a dialectical method of cognition, methods of scientific, comparative analysis, synthesis, and methods for obtaining analytical information. **The object** of the study is the normative legal acts of the USSR and the RSFSR, affecting the elements of regional wage regulation. The research **results** made it possible to establish the objective reasons on the basis of which the normative legal acts of the USSR and the RSFSR were brought into line with the current legislation of the Russian Federation or their individual provisions were declared invalid. On the basis of the work carried out by the Federal State Budgetary Institution

© Мосина Л.Л., Старокожева В.П., 2022

"All-Russian Research Institute of Labor" the Ministry of Labor and Social Protection of Russia canceled a number of normative legal acts of the USSR and the RSFSR.

Keywords: incorporation; normative legal acts; wages; regional coefficients, bonus percentage; coefficient for work in desert area; waterless and high mountain area; north regions.

For citation: Mosina L.L., Starokozheva V.P. Incorporation of normative legal acts of the USSR and the RSFSR on regional regulation of wages into the legislation of the Russian Federation. *Social and labor research*. 2022;47(2):124-131. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-124-131.

ВВЕДЕНИЕ

Для России, имеющей большую территорию и неоднородность природно-климатических условий, характерны неравномерное размещение промышленного производства, разные возможности ведения сельского хозяйства из-за сложных природно-климатических условий на большей части северных территорий, размещение полезных ископаемых в основном в отдаленных северных и арктических регионах и отсутствие в них регулярного транспортного сообщения. Исторически сложилось, что основные отрасли обрабатывающей промышленности сосредоточены в Европейской части и на Урале, сельскохозяйственное производство – в центре и на юге Европейской части и в узкой южной полосе Сибири и Дальнего Востока, а добыча и переработка цветных металлов, углеводородного сырья – в арктических и северных регионах. Перечисленные выше факторы обусловили и неравномерное расселение населения по территории страны, низкую плотность населения в северных и восточных регионах и его высокую миграционную подвижность. Поэтому важнейшими задачами роста экономики региона и повышения его социально-экономического развития является увеличение инвестиций в производственные отрасли и создания новых рабочих мест, а также обеспечение рабочей силой организаций в условиях низкой рождаемости населения за счет привлечения высококвалифицированных специалистов и рабочих из других регионов России, а также мигрантов из-за рубежа.

В Стратегии пространственного развития РФ на период до 2025 г., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 13.02.2019 г. №207-р, большое внимание уделено региональной политике, включая улучшение социально-экономического развития арктических территорий, в частности, Северного морского пути и Дальнего Востока. В целях ускоренного социально-экономического развития Дальнего Востока принят указ Президента РФ от 26.06.2020 г. №427, в котором на период до 2024 г. предусмотрено превышение среднероссийских темпов роста качества жизни населения в регионе и указаны конкретные меры, направленные на повышение социаль-

но-экономических показателей развития Дальнего Востока, в частности, за счет строительства не менее 200 предприятий на территориях опережающего социально-экономического развития в РФ и в свободном порту Владивосток, а также создания не менее 30 тыс. новых рабочих мест. Кроме того до 2024 г. предусмотрено утверждение Правительством РФ с участием региональных органов государственной власти комплексного плана модернизации и расширения магистральной инфраструктуры, который должен включать обеспечение развития транспортных коридоров «Запад-Восток» и «Север-Юг» для перевозки грузов, в том числе, за счет: строительства и модернизации российских участков автомобильных дорог, относящихся к международному транспортному маршруту «Европа-Западный Китай»; увеличения мощностей морских портов Российской Федерации, включая порты Дальневосточного бассейна; развития Северного морского пути и увеличения грузопотока по нему; увеличения пропускной способности Байкало-Амурской и Транссибирской железнодорожных магистралей в полтора раза и другие. В 2020 г. Президент РФ В.В. Путин в очередной раз подчеркнул о необходимости расширения «так называемого Восточного полигона – БАМ и Транссиб»¹.

Поэтому вопросы районного регулирования заработной платы и, соответственно, нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения в районах с особыми климатическими условиями, не потеряли своего значения и в настоящее время. С этой целью в России в последние годы проводится большая работа по инкорпорации советских законов или их отдельных положений в законодательство РФ, включая правовые акты по вопросам районного регулирования заработной платы (установлению действующих размеров районных коэффициентов, введению процентных надбавок и применению коэффициентов за работу в пустынных и безводных местностях и высокогорных районах к заработной плате работников).

¹ Совещание о параметрах финансового плана и инвестиционной программы ОАО «РЖД» от 8 декабря 2020 года. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/64565> (дата обращения: 17.01.2022).

ИНКОРПОРАЦИЯ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ: ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ И СУЩЕСТВУЮЩИЕ ПРОБЛЕМЫ

Под инкорпорацией нормативных правовых актов понимается выявление несоответствий, недостатков, неточностей, изменений по сравнению с последующими официальными актами и обоснование их устранения при этом содержание правового регулирования по существу не меняется. Мнение о том, что инкорпорация обладает свойством сохранения неизменным содержания нормативного регулирования разделяют и другие авторы [1, 2, 3, 4]. При этом О.В. Казакова отмечает, что «редакционная правка нормативных актов в процессе инкорпорации допускается, будь то: исправление опечаток, исключение положений, утративших юридическую силу, изложение актов в актуальной редакции». То есть, как пишет М.В. Залоило, «инкорпорация не сводится к простому воспроизведению ранее принятых актов... по решению органа, призванного осуществлять инкорпорацию, вносятся частичные изменения и в содержание актов, меняется редакция структурных единиц нормативного материала, заменяются наименования органов, со временем переименованных, о которых говорится в текстах». Н.А. Фадеева указывает, что «инкорпорация позволит исключить случаи дублирования регламентации одного и того же вопроса несколькими актами» [5].

Северные территории играют ключевую роль в национальной экономике, в обеспечении безопасности и защите геополитических интересов России. При этом проживание и работа на территориях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, включая Арктическую зону с полярной ночью и полярным днем или очень коротким зимним световым днем, недостатком ультрафиолетовой радиации, зачастую пагубно влияя на здоровье, влекут для населения повышенные материальные, физиологические и трудовые затраты. Все это обусловило необходимость принятия в отношении регулирования труда работников северных территорий специальных правовых норм, призванных компенсировать разницу в затратах труда и стоимости жизни, ограничивать негативное воздействие природно-климатических факторов на здоровье человека, стимулировать привлечение и закрепление кадров в районах с экстремальными условиями для жизнедеятельности населения.

Сыграв положительную роль в освоении северных и восточных территорий, современное законодательство, касающееся вопросов Севера,

не лишено недостатков как на федеральном, так и региональном уровне. Имеется большое число формально действующих, но фактически утративших силу нормативных правовых актов. Необходимо устранить имеющиеся противоречия, исключить случаи дублирования одного и того же положения несколькими правовыми актами. Обилие юридической информации требует определенного совершенствования нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения работников северных территорий, в том числе и путем их инкорпорации.

Работа по инкорпорации базируется на российских правовых документах, основные из которых: распоряжение Президента РФ от 18.03.2011 г. №158-рп «Об организации работы по инкорпорации правовых актов СССР и РСФСР или их отдельных положений в законодательство РФ и (или) по признанию указанных актов недействующими на территории Российской Федерации»; приказ Минюста России от 17.03.2021 г. №39 «Об утверждении Плана мероприятий по инкорпорации правовых актов СССР и РСФСР или их отдельных положений в законодательство Российской Федерации и (или) по признанию указанных актов не действующими на территории Российской Федерации на 2021 год».

Кроме того, пунктами 10 и 826 Перечня Постановления Правительства РФ от 31.12.2020 года №2467 «Об утверждении перечня нормативных правовых актов и групп нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов, отдельных положений нормативных правовых актов и групп нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, правовых актов, отдельных положений правовых актов, групп правовых актов исполнительных и распорядительных органов государственной власти РСФСР и СССР, решений Государственной комиссии по радиочастотам, содержащих обязательные требования, в отношении которых не применяются положения частей 1, 2 и 3 ст. 15 Федерального закона "Об обязательных требованиях в Российской Федерации"» предусмотрено, что нормативные правовые акты Правительства РФ, уполномоченных федеральных органов исполнительной власти, исполнительных и распорядительных органов государственной власти СССР и РСФСР об установлении районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями действуют до 1 сентября 2025 г. (в ред. Постановления Правительства РФ от 27 мая 2022 г. № 957).

Наряду с изложенным, пунктом 6.2 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей и Правительства РФ на 2021–2023 гг., в целях развития производственного потенциала северных регионов, привлечения и закрепления в этих регионах молодых кадров, предусмотрено «гарантировать обеспечение выполнения в полном объеме действующих гарантий и компенсаций лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

РАЙОННЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

Как известно основным элементом в системе районного регулирования заработной платы являются, районные коэффициенты, с помощью которых работодатели возмещают дополнительные расходы работников северных и восточных районов страны в ценах на товары и тарифах на платные услуги, а также различия в потребностях, обеспечивая выравнивание условий воспроизводства рабочей силы по районам страны.

Районные коэффициенты начали вводиться в период упорядочения заработной платы в 1956–1959 гг., а в массовом порядке – после создания в 1957 г. совнархозов – местных органов управления в краях, областях, республиках. Они устанавливались дифференцированно, с учетом деления территории России на тарифные пояса и преимущественно для отдельных отраслей промышленности. Первыми нормативными актами были Поясные тарифные коэффициенты к заработной плате рабочих, руководящих и инженерно-технических работников металлургических, коксохимических и горнорудных предприятий черной металлургии, утвержденные Госкомтрудом СССР от 22.06.1957 г., и ряд постановлений Госкомтруда СССР и ВЦСПС за 1958 и 1959 гг. С принятием постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 10.09.1959 г. №1120 п. 17 право на районные коэффициенты к заработной плате получили работники организаций, расположенные в северных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, а также работники отдельных предприятий, строек и организаций в районах Урала, Западной Сибири, Казахстана и Средней Азии с тяжелыми природно-климатическими условиями.

Начиная с 1960 г., Госкомтруд СССР и Секретариат ВЦСПС приняли постановления о введении отраслевых повышенных размеров районных коэффициентов к заработной плате работников, за-

нятых в строительных и ремонтно-строительных работах, на железнодорожном транспорте, судах морского и речного флота и др. Затем постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 04.09.1964 г. №380/П-18 были утверждены районные коэффициенты к заработной плате работников организаций здравоохранения, образования, жилищно-коммунального хозяйства и других непродовственных отраслей, непосредственно обслуживающих население. Таким образом, районные коэффициенты вводились поэтапно и до настоящего времени практически сохранился отраслевой подход к установлению их размеров.

В настоящее время основными законодательными актами, с помощью которых реализуются государственные гарантии и компенсации для лиц, работающих и проживающих в северных и восточных регионах России, являются:

- закон Российской Федерации от 19.02.1993 г. №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с последующими изменениями и дополнениями);
- гл. 50 ТК РФ «Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с последующими изменениями и дополнениями);
- другие законодательные акты, регулирующие оплату труда в районах с особыми природно-климатическими условиями.

Принятые на законодательном уровне нормативные акты положительно сказались в освоении северных и восточных территорий, однако в настоящее время требуется их пересмотр и обновление, поскольку многие из них не отвечают современным социально-экономическим условиям России и должны быть отменены.

Например, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.06.2011 г. №466 признано утратившим силу постановление Совета министров РСФСР от 04.02.1991 г. №76 «О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера», на основании которого (п. 13) Советам Министров республик, входящих в состав РСФСР, крайисполкомам, облисполкомам и исполкомам Советов народных депутатов автономных округов по согласованию с соответствующими профсоюзными органами было предоставлено право устанавливать районные коэффициенты к заработной плате рабочих и служащих в пределах действующих на их территории (автономный округ, город, район) минимальных и максималь-

ных размеров этих коэффициентов. Средства на эти цели должны были выделяться предприятиями и организациями, бюджетами республик, входящих в состав РСФСР, автономных округов и местных бюджетов. Однако не смотря на отмену вышеуказанного постановления 30-летней давности нормативные правовые акты, согласно которым были установлены необоснованно повышенные размеры районных коэффициентов, продолжают действовать.

ПРОЦЕНТНЫЕ НАДБАВКИ

Процентные надбавки к заработной плате работников за стаж работы в районах Крайнего Севера, местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, являются еще одним элементом системы районного регулирования заработной платы. Их верхняя граница для северных и арктических регионов в зависимости от географического положения района составляет соответственно 100%, 80%, 50% и для южных районов Восточной Сибири и Дальнего Востока – 30%.

Особого рассмотрения заслуживают роль и функции процентных надбавок к заработной плате за стаж работы, которые в отличие от районных коэффициентов, выполняющих компенсационную функцию выравнивания условий воспроизводства, являются инструментами стимулирования, привлечения, закрепления кадров и выплачиваются сверх необходимых затрат на воспроизводство рабочей силы, т. е. служат средством повышения реальной заработной платы. Если, районный коэффициент выплачивается с первого дня поступления на работу независимо от стажа, то надбавки к заработной плате начисляются в зависимости от непрерывного стажа работы в районах с неблагоприятными условиями для проживания.

Процентные надбавки, установленные в 30-е годы XX века для привлечения кадров в отдаленные местности и на территории вне крупных городских поселений, также претерпели ряд изменений, связанных с размерами, сроками и кругом лиц, на которые они распространялись. Указ от 01.08.1945 г. «О льготах для лиц, работающих в районах Крайнего Севера» утратил силу в связи с изданием Указа Президиума Верховного Совета СССР от 10.02.1960 г. «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним», согласно которого процентные надбавки были распространены не только на прибывающих из других райо-

нов, но и на местных жителей, вместе с тем была изменена шкала их начисления – увеличен срок достижения максимального размера надбавок и уменьшен их максимальный размер, что существенно повлияло на отток трудовых ресурсов из северных регионов.

В результате, Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26.09.1967 г. №1908-VII «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» практически были восстановлены порядок и размеры процентных надбавок, применявшихся до 1960 г. В развитие Указа от 26.09.1967 г. постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16.12.1967 г. была утверждена «Инструкция о порядке применения льгот лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера», согласно которой действующие льготы были расширены и установлен ряд новых льгот и преимуществ для работников, занятых в указанных районах. Далее льготы были вновь расширены постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.07.1972 г. №194/П-15 на основании постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР (далее – Совмин СССР) от 06.04.1972 г. №255, согласно которому рабочим и служащим предприятий учреждений и организаций, расположенных в южных районах Архангельской области, Карельской и Коми АССР, предоставлялись надбавки за стаж работы в указанных регионах.

В последующие годы в законодательство, регламентирующее порядок предоставления гарантий и компенсаций работающим на Севере, существенных изменений не вносилось, а делались лишь незначительные дополнения и уточнения, поэтому «Инструкция о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами», утвержденная приказом Министерства труда РСФСР от 22.11.1990 г. №2, в значительной степени базируется на вышеуказанной инструкции 1967 г. Одновременно, в дополнение к приказу №2 Минтруд РСФСР принял приказ №3 «Об утверждении инструкции о порядке предоставления работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР, Коми ССР в составе РСФСР, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, а также

Бурятской АССР, Тувинской АССР и Читинской области, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06.04.1972 г. №255», который включает в себя ряд положений постановлений ЦК КПСС от 09.01.1986 г. №53 и Совмина СССР от 24.09.1989 г. №794, предусматривающие расширение границы территорий Севера для предоставления гарантий и компенсаций.

Претерпели изменение и нормативные правовые акты, содержащие условия и порядок начисления процентных надбавок для молодежи. В соответствии со ст. 12 Закона РФ от 19.02.1993 г. №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» всем лицам в возрасте до 30 лет надбавка выплачивалась в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет. Однако Федеральным Законом от 22.08.2004 г. №122-ФЗ был изменен порядок начисления процентной надбавки для лиц до 30 лет и была восстановлена прогрессирующая (ускоренная) шкала надбавок, установленная постановлением Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 г. №458 пункт «е». Право для начисления процентных надбавок в максимальном размере работники приобретают при достижении непрерывного 5-летнего стажа работы в районах с неблагоприятными природно-климатическими условиями, за исключением льготной шкалы процентных надбавок для молодежи, установленной в соответствии с вышеуказанным постановлением.

КОЭФФИЦИЕНТЫ ЗА ПУСТЫННОСТЬ, БЕЗВОДНОСТЬ И ВЫСОКОГОРНОСТЬ МЕСТНОСТИ

В ст. 146 и 148 ТК РФ говорится об оплате труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями, в частности, за работу в пустынных и безводных местностях и высокогорных районах. Однако перечень высокогорных районов, пустынных, безводных и отдаленных местностей в централизованном порядке не определен и не существует единой системы коэффициентов за работу в таких районах. Правительством РФ принимаются решения, которые касаются отдельных районов, организаций, категорий работников. Такая же практика была и в период существования СССР: Госкомтруд СССР и Секретариат ВЦСПС своими постановлениями вводили районные коэффициенты.

Первое упоминание в нормативном правовом акте о введении коэффициентов за пустынность и безводность местностей и высокогорность территории было в Постановлении ЦК КПСС, Совета Министров и ВЦСПС от 19.09.1959 №1120, которое в первые, пунктом 17 одновременно устанавливало и районные коэффициенты для производственных отраслей в северных и восточных районах.

В развитие данного постановления было принято постановление ЦК КПСС И Совмина СССР от 15.07.1964 г. № 620 «О повышении заработной платы работников просвещения, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, общественного питания и других отраслей народного хозяйства непосредственно обслуживающих население», пунктом 8 которого Советам Министров союзных республик, совнархозам, министерствам и ведомствам СССР по согласованию с Госкомтрудом СССР, а по бюджетным организациям по согласованию также и с Министерством финансов СССР было предоставлено право устанавливать или повышать коэффициенты к заработной плате работников, занятых на работах в высокогорных, пустынных и безводных районах (отменено постановлением Правительства РФ от 03.02.2020 №80 п. 1369).

Основанием для введения коэффициентов за пустынность и безводность местности явилась классификация Института географии Академии наук СССР. В организациях, учреждениях и на предприятиях, находящихся в пустынных и безводных районах, коэффициенты устанавливались в пределах от 1,10 до 1,40. В них учитывался уровень обеспеченности населения питьевой водой и климатический фактор. Коэффициенты устанавливались для компенсации различий в условиях воспроизводства рабочей силы вследствие потери в зарплате в результате повышения утомляемости и соответственно снижения работоспособности и производительности труда.

Конкретные размеры коэффициентов за пустынность, безводность и высокогорность местности, как правило, устанавливались Советом Министров союзных республик, совнархозами, министерствами по согласованию с Госкомтрудом СССР. В 60-80-е годы коэффициенты за пустынность и безводность местности во многих случаях вводились отдельными письмами Госкомтруда СССР.

Однако они вводились и централизованно. Например, коэффициенты за пустынность и безводность местности были введены постановлени-

ем Госкомтруда СССР от 06.08.1971 г. №315 «Об установлении коэффициентов к заработной плате работников предприятий и организаций, находящихся в пустынных и безводных районах на Черных землях и Кизлярских пастбищах». Практика централизованно устанавливаемых коэффициентов за пустынность и безводность местности продолжает сохраняться. Например, постановлением Правительства РФ от 09.04.1992 г. №239 были введены коэффициенты за пустынность и безводность местности в Кош-Агачском и Улаганском районах Республики Алтай, постановлением Правительства РФ от 14.12.1996 г. №1489 – в Александрово-Гайнском районе Саратовской области, введены коэффициенты в размере 1,10 в отдельных районах Ростовской области постановлением Правительства РФ от 07.10.1993 г. №1004, для обслуживающих строительство и эксплуатацию Астраханского газоконденсатного месторождения постановлением Госкомтруда СССР от 19.02.1987 г. №106 введен коэффициент за пустынность и безводность в размере 1,35. Кроме того, к централизованно установленным можно отнести коэффициенты за пустынность и безводность, установленные в размере 1,10 и 1,15 для отдельных районов Ставропольского края и г. Нефтекумск распоряжением Совета Министров РСФСР от 02.01.1985 г. №2-р.

Это привело к наличию множественности нормативных документов, касающихся установления коэффициентов за работу в пустынных и безводных местностях и высокогорных районах. Массив нормативных правовых актов, связанный с установлением коэффициентов за пустынность и безводность местности и высокогорность территории, превышает тысячу документов.

ВЫВОДЫ

В течение 2016–2021 гг. ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России проанализировал все нормативные правовые акты СССР и РСФСР, регламентирующие размер и порядок установления и применения районных коэффициентов к заработной плате работников в северных, арктических и восточных регионах России, а также процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока, а также устанавливающих коэффициенты к заработной плате работников, занятых на работе в пустынных и безводных местностях и высокогорных районах.

Полученные результаты исследования позволили установить объективные причины, на ос-

новании которых был отменен ряд нормативных правовых актов СССР и РСФСР, или, напротив, – приведен в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации:

- Правительство и министерства приняли новые документы, в соответствии с которыми ранее принятые нормативные правовые акты утратили силу;
- для отдельных предприятий или организаций районные коэффициенты в повышенном размере устанавливались на ограниченный срок;
- при завершении строительства объекта или в результате банкротства, реорганизации прекратили функционирование предприятия, организации, для которых устанавливались районные коэффициенты в повышенном размере;
- постановления и письма Госкомтруда СССР, содержащие районные коэффициенты, установленные в союзных республиках бывшего СССР, утратили силу.
- не учтены изменения в федеративном устройстве Российской Федерации;
- не внесены изменения, произошедшие в административно-территориальном делении Российской Федерации (только с 2000 г. внесено 6 изменений субъектного состава Российской Федерации²;
- не учтены изменения структуры органов исполнительной власти;
- не приведены наименования районов, городов, населенных пунктов в соответствии с Общероссийским классификатором территорий муниципальных образований ОК 033-2013, утвержденным приказом Росстандарта от 14.06.2013 г. №159-ст.

Проведенный анализ нормативных правовых актов по установлению коэффициентов к заработной плате работников в организациях, учреждениях и на предприятиях в пустынных и безводных местностях и высокогорных районах показал, что причины, обуславливающие необходимость провести инкорпорацию документов в соответствие с законодательством РФ или признать их не действующими практически те же, что у постановлений, касающихся районных коэффициентов для северных, арктических и других регионов с неблагоприятными условиями проживания. Основные причины, позволившие отменить тот или иной документ, это постанов-

² Изменение субъектного состава Российской Федерации в XXI веке URL: <https://constitution.garant.ru/act/federative/change/> (дата обращения: 17.01.2021).

ления и письма, касающиеся бывших республик СССР, ликвидация предприятий, рудников, завершение строительства объекта, принятие более поздних постановлений и др.

При этом чтобы инкорпорация была эффективной считаем, что возникает потребность в совершенствовании традиционно сложившейся системы гарантий и компенсаций в северных и восточных районах страны. В частности, для уточнения размеров районных коэффициентов авторами прилагается подготовить на федеральном уровне Методические рекомендации по обоснованию минимального потребительского бюджета для трудоспособного населения по регионам России, которые целесообразно использовать для определения территориальных различий в стои-

мости жизни населения и соответственно размеров районных коэффициентов на территориях с неблагоприятными природно-климатическими условиями.

По результатам выполненных ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России исследований, связанных с инкорпорацией нормативных правовых актов бывшего СССР и РСФСР по регулированию трудовых отношений на Крайнем Севере и приравненных к нему местностях, в районах Урала, в южных районах Сибири и Дальнего Востока, в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях, приказами Минтруда России от 26.04.2021 г. №280, от 29.07.2021 г. №521, от 13.09.2021 г. №626, от 21.10.2021 г. №741 и от 21.10.2021 года №756 был отменен 871 нормативный правовой акт.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Казакова О.В. Систематизация как способ эффективного применения действующего законодательства (понятие, виды). Новый университет. Серия «Экономика и право». 2011;4(4):39-42.
2. Максуров А.А. Координационная юридическая практика и систематизация правовых актов. Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2007;(4):88-92.
3. Бошно С.В. Система права и система законодательства. Право и современные государства. 2013;(5):15-35. DOI: <http://dx.doi.org/10.14420/ru.2013.5.3>.
4. Залоило М.В. Проблемы инкорпорации правовых актов СССР и РСФСР в современное российское законодательство. Журнал российского права. 2017;10(250):24-36. DOI: 10.12737/article_59c4d75e6caf5.78580166.
5. Фадеева Н.А. Актуальные вопросы систематизации законодательства Российской Федерации. Правовая информатика. 2013;(3):49-55.

REFERENCES

1. Kazakova O.V. Systematization as a way of effective application of the current legislation (concept, types). Novyj universitet. Serija «Jekonomika i pravo» = New university. Economics & law. 2011;4(4):39-42. (In Russ.).
2. Maksurov A.A. Coordinating legal practice and systematization of legal acts. Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Povolzhskij region. Obshhestvennye nauki = University proceedings. Volga region. Social sciences. 2007;4:88-92. (In Russ.).
3. Boshno S.V. The system of law and the system of legislation. Pravo i sovremennye gosudarstva = Law and Modern States. 2013;5:15-35. DOI: <http://dx.doi.org/10.14420/ru.2013.5.3>. (In Russ.).
4. Zaloilo M.V. Problems of incorporation of legal acts of the USSR and the RSFSR into modern Russian legislation. Zhurnal rossijskogo prava = Journal of Russian Law. 2017;10(250):24-36. DOI: 10.12737/article_59c4d75e6caf5.78580166. (In Russ.).
5. Fadeeva N.A. Topical issues of systematization of the legislation of the Russian Federation. Pravovaja informatika = Legal Informatics. 2013;3:49-55. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Лариса Львовна Мосина – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Larisa L. Mosina – Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher, FSBI “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russia Federation, Moscow, Russia
mosina_ll@mail.ru



Виктория Павловна Старокожева – аналитик отдела заработной платы и доходов населения, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Victoriya P. Starokozheva – Analyst, FSBI “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russia Federation, Moscow, Russia.
starokozheva.vika@yandex.ru

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

*Статья поступила в редакцию 03.02.2022; после рецензирования 12.05.2022, принята к публикации 13.05.2022.
Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

The article was submitted on 03.02.2022; revised on 12.05.2022 and accepted for publication on 13.05.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-132-140

УДК 331.07

JEL H 55; J32

ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ РОССИИ В 90-Е ГОДЫ
И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ПЕНСИОННУЮ СИСТЕМУА.П. Егоршин ^a, И.В. Гуськова ^b^a Нижегородский институт экономики и менеджмента;^b Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
Нижний Новгород, Россия^a <http://orcid.org/0000-0002-3460-7869>; ^b <http://orcid.org/0000-0003-3181-1431>

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – попытка обосновать влияние трансформационного кризиса российской экономики на реформирование пенсионной системы в 90-е гг., вскрыть ошибки становления постсоветской пенсионной системы и недостатки сложившейся практики пенсионного обеспечения. В качестве **методологической основы** исследования использованы статистический анализ социально-экономических показателей данного периода и анализ нормативно-правовых документов, федеральных законов и научной литературы, посвященной исследованию развития пенсионной системы в Российской Федерации.

В результате исследования разработаны новые подходы к оценке и определению основных этапов становления и развития пенсионной системы в России в 90-х годах с подробным описанием реформ и проблем трансформационного экономического кризиса, дефолтом, деноминацией, обнищание населения в условиях гиперинфляции. Авторами проанализирована взаимосвязь демографической политики, политики доходов, развития экономики и эволюции пенсионной системы в России в условиях трансформационного социально-экономического кризиса. Рассмотрены и охарактеризованы факторы нарастания кризисного состояния экономики России в период с 1991 по 1999 гг., а также причины крушения Пенсионной системы России в 90-х гг., среди которых в качестве основных отмечены существенный рост удельного веса пенсионеров среди населения, превышение расходов государственного бюджета над доходами, увеличение государственной финансовой пенсионной нагрузки, отсутствие прямой взаимосвязи между доходом и размером начисляемой пенсии. Обобщены достоинства и недостатки пенсионной системы в Российской Федерации. Сформулированные в статье **выводы** сопоставляются с выводами зарубежных и отечественных авторов, специализирующихся на данной тематике. Разработанные авторами **рекомендации** могут быть использованы органами государственной власти в работе по совершенствованию пенсионной системы.

Ключевые слова: трансформация экономики; социально-экономический кризис; пенсионная система; трудовые пенсии; социальные пенсии; пенсионный фонд.

Для цитирования: Егоршин А.П., Гуськова И.В. Трансформация экономики России в 90-е годы и ее влияние на пенсионную систему. *Социально-трудовые исследования*. 2022;47(2):132-140. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-132-140.

ORIGINAL PAPER

TRANSFORMATION OF THE RUSSIAN ECONOMY
IN THE 1990S AND ITS IMPACT ON THE PENSION SYSTEMA.P. Egorshin ^a, I.V. Gus'kova ^b^a Nizhny Novgorod Institute of Economics and Management;^b Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Nizhny Novgorod, Russian Federation

^a <http://orcid.org/0000-0002-3460-7869>; ^b <http://orcid.org/0000-0003-3181-1431>

ABSTRACT

The **aim** of the study is an attempt to substantiate the impact of the transformational crisis of the Russian economy on the reform of the pension system in the 1990s, to reveal the mistakes in the formation of the post-Soviet pension system and the shortcomings of the current practice of pension provision. As a **methodological basis** for the study, the authors use statistical analysis of socio-economic indicators of this period and an analysis of legal documents, federal laws and scientific literature devoted to studying the development of the pension system in the Russian Federation. As a **result** of the research, new approaches have been developed to assess and determine the main stages in the formation and development of the Russian pension system in the 1990s with a detailed description of the reforms and problems of the transformational economic crisis, default, denomination, impoverishment of the population in conditions of hyperinflation. The authors analyze the relationship between demographic policy, income policy, economic development and the evolution of the pension system in Russia in the context of a transformational socio-economic crisis. The study highlights the factors of the growing crisis state of the Russian economy in the

period from 1991 to 1999, and the causes of the collapse of the Russian Pension System in the 1990s, among which the main ones are a significant increase in the proportion of pensioners among the population, an excess of state budget expenditures over income, an increase in the state financial pension burden, and the absence of a direct relationship between income and the size of the accrued pension. The paper summarizes the advantages and disadvantages of the pension system in the Russian Federation. The research **conclusions** are compared with the conclusions of foreign and domestic authors specializing in this topic. The **recommendations** developed by the authors may be used by public authorities to improve the pension system.

Keywords: transformation of the economy; socio-economic crisis; pension system; labor pensions; social pensions; pension fund

Для цитирования: Egorshin A.P., Gus'kova I.V. Transformation of the Russian economy in the 1990s and its impact on the pension system. *Social and labor research*. 2022;47(2):132-140. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-132-140.

ВВЕДЕНИЕ

Известно, что в процессе перехода к рынку российским правительством в начале 90-х были допущены серьезные ошибки, негативно повлиявшие на проведение рыночных реформ в нашей стране в 90-е годы и, соответственно, на состояние и развитие пенсионной системы. Опираясь на результаты проведенного нами исследования мы попытались выделить и охарактеризовать основные:

1. Несмотря на то, что стратегический курс правительства на переход к рынку, либерализацию цен, жесткую финансовую и кредитно-денежную политику, приватизацию госпредприятий был оправдан и обоснован, либерализация цен, проведенная на базе государственных магазинов без их предварительной приватизации и в ускоренные сроки, была серьезнейшей ошибкой реформаторов. Так, в результате либерализации цены выросли за 1992 г. в 26 раз! Такого ценового скачка не было ни в одной постсоциалистической стране Центральной и Восточной Европы [1, с. 391-403]. В приватизированных магазинах цены были бы существенно ниже, поскольку частнику, заинтересованному в ускорении оборота, не было бы резона их резко повышать. Рост потребительских цен повлиял на оптовые, в результате чего миллионы людей не могли подступиться к прилавкам магазинов из-за страшной дороговизны многих, в том числе, и продовольственных товаров [2, с. 23-47]. Монополизация многих производств, доставшихся России в наследство от централизованной плановой экономики СССР также способствовала росту цен. В отсутствие обладающего широкими полномочиями органа (Федерального агентства антимонопольной службы), который бы ограничивал монополистов и следил за обоснованной динамикой цен, предприятия – монополисты повышали свои цены без какого-либо контроля со стороны государства и тем самым подстегивали ценовую гонку [3, с. 5-12].

2. Невзирая на жесткую финансовую и кредитно-денежную политику во избежание гиперинфляции, рыночные реформы были проведены за счет средств населения, что привело к обнищанию около 45 млн граждан [4]. В 1992 г. произошло наибольшее падение жизненного уровня, резкое обнищание населения, образовались необоснованные разрывы в уровнях жизни разных слоев населения. Особенно негативно этот год сказался на жизни пенсионеров и детей, оказавшихся самой незащищенной частью общества.

3. Крупной ошибкой правительства Е.Т. Гайдара был также отказ от индексации вкладов населения в сбербанках и остатков средств предприятий и организаций на банковских счетах. Правомочность таких действий объяснялась следующим образом: поскольку сбережения населения были потрачены Правительством СССР еще в советское время, невозможно осуществить индексацию фактически несуществующих средств [2, с. 23-47; 5, с. 290-306]. Однако, немецкий министр экономики ФРГ Людвиг Эрхард, заморозив во время денежной реформы ФРГ в 1949–1963 гг. вклады населения в банках во избежание гиперинфляции, не лишил людей сбережений [6]. Лишение населения вкладов резко ухудшило жизнь большинства россиян, сделало ее негарантированной, незастрахованной от превратностей рынка. Это ввергло в депрессию значительную часть населения, привело к резкому росту самоубийств и смертности от сердечно-сосудистых заболеваний. Именно это положило начало совершенно необоснованной дифференциации населения на богатых и бедных, во много раз превышающей ее размеры в развитых странах Европы. Реальные доходы населения снизились в 1,9 раза, а доходы 10% богатых превышали в 13–15 раз доходы 10% бедного населения [4].

4. У власти не было продуманной социальной политики в период перехода к рынку. Ее больше занимало решение денежных проблем: уровень инфляции, сокращение дефицита бюджета, что

в тех условиях было определяющим для выживания страны. По отношению к населению правительство Е.Т. Гайдара, отвернувшись от людей, не обращая внимания на их нужды, пытаясь осуществить реформы в значительной мере за счет снижения реальных доходов населения, действовало в «лучших» социалистических традициях коллективизации и индустриализации [6, с. 10-25].

5. Практически не уделялось внимание развитию сельского хозяйства, которое без серьезных на то оснований сразу резко сократило производство, что привело к значительному ухудшению снабжения населения продовольствием. Несбалансированное питание, отсутствие достаточного количества животных белков, резкое сокращение потребления населением молочных продуктов и яиц вызвали крайне негативные последствия с точки зрения ухудшения здоровья населения, прежде всего детей, и к росту смертности населения.

6. В 1991–1999 гг., полностью деградировала легкая промышленность России: ее производство ежегодно сокращалось и практически было заменено товарами из Турции и Китая. Многие отрасли машиностроения находились в полубезнадежном состоянии. Фактически искусственно поддерживалась конкурентоспособность нашего автомобилестроения за счет производства автомобилей «ВАЗ» и создания впоследствии автосборочных предприятий с ведущими фирмами мира. Сохраняли конкурентоспособность отдельные секторы пищевой промышленности и сельского хозяйства, но и здесь по продовольственным товарам объем импорта достиг почти половины от общего объема потребления¹. Катастрофическая ситуация сложилась в военно-промышленном комплексе, сфере науки и высокотехнологичных отраслях России. В несколько раз была снижена доля бюджетных средств, выделяемых на науку, образование, новые технологии, что дало толчок массовой миграции ученых и специалистов на Запад, нанесшей нашей стране невосполнимый урон.

7. Существенной ошибкой реформаторов в девяностые годы является то, что так и не были созданы рыночные фонды «длинных» денег, вложения которых в ценные бумаги могли бы обеспечивать стабильность банков, предприятий и организаций, (в отличие, например, от Казахстана) накопительная пенсионная система, которая позволила бы иметь примерно двухсотмиллиард-

ный долларовый фонд «длинных» денег. Не были приняты необходимые меры по укреплению страховой системы, развитие которой без «длинных» денег оставляет желать лучшего. Позднее в России стали развиваться паевые фонды, которые существовали, правда, недолго – за значительные злоупотребления с финансами они были ликвидированы. В отсутствие «длинных» денег Фондовый рынок России, достигший накануне кризиса 1998 г. огромных размеров – 1350 млрд долл., рухнул в два раза быстрее, чем в других странах, поскольку на покупку акций в основном расходовались «короткие» деньги и средства иностранных инвесторов. Индексы наших ведущих бирж в первые шесть месяцев кризиса 1998 г. снизились в пять раз по сравнению с падением в 1,5–2 раза индексов ведущих бирж США, Великобритании и Японии [2, с. 23–47; 6, с. 10–25].

8. За восьмилетний период переходной экономики с 1992 по 1999 г. Россия так не нашла противоядия против высокой инфляции, став чуть ли не единственной страной в мире, которая не смогла преодолеть 10%-й инфляционный барьер. Так, в 1992 г. инфляция побила все рекорды – 2 509 %, в 1993 г. – 84,4 %, в 1994 г. – 215 %, в 1995 г. – 131 %. Затем произошел некоторый спад: 1996 г. – 21,9 %, 1997 г. – 11 %, но в годы дефолта инфляция вновь стала стремительно расти: в 1998 – 84 %, в 1999 г. – 36,5 % [7, с. 10–25].

9. Отсутствие рыночных фондов «длинных» денег и высокая инфляция толкнули организации и предприятия России в объятия западных финансовых рынков и инвесторов. Внешний долг внебюджетных предприятий и организаций России превысил 100 млрд долл., что резко осложнило положение многих компаний, прежде всего, экспортно-ориентированных крупных концернов, объединений, холдингов, составляющих костяк экономики России. Значителен был в 1999 г. и государственный долг России – 138 млрд долл. [2, с. 23–47].

10. Слабость экономики России заключалась в однобокости ее развития, что хорошо видно по структуре экспорта. Почти 90% российского экспорта в 90-е годы составляли топливо, сырье, материалы и полуфабрикаты: более 40% – нефть и нефтепродукты, более 20% – газ, 15% – черные и цветные металлы, по 2–3% – продукция лесного комплекса (крупный лес), уголь, химические удобрения, пшеница, уран, необработанные алмазы. При такой структуре экспорта приток валюты в страну определялся экспортом нефти и газа. Поэтому весь экспорт России по-

¹ Путь в XXI век: стратегические проблемы и перспективы российской экономики / Рук. авт. колл. акад. Д.С. Львов. М. ОАО Издательство «Экономика», 1999; с. 69–86, 139–148.

падал в зависимость от уровня экспортных цен и страна в исследуемый период «подсела» на нефтегазовую «иглу» [7, с. 10-25].

11. Пока росли цены на нефть и газ, в страну шел приток валюты. Как только цены на нефть снизились в три раза и более, началось сокращение валютных поступлений, что больно ударило по госбюджету, который на 50 % формировался от доходов по экспорту, уровню реальных доходов граждан, которые почти наполовину зависели от притока валюты, инвестиционной и инновационной активности предприятий и организаций, которые на три четверти зависели от валютных поступлений, по всей экономике России.

12. В период переходной экономики 1990-х годов, благодаря высокой прибыльности экспортных отраслей и притоку иностранного капитала Россия могла бы стать мировым лидером в производстве и экспорте нефтехимических продуктов и произведенных на их основе товаров, занять лидирующее место по глубокой переработке древесины и выработке целой гаммы готовых продуктов, могла бы развивать энерго- и электромашиностроение, начать возрождение российской авиации, причем не только создавать региональные, но и уникальные большегрузные транспортные самолеты опираясь на наличие научно-технологической базы в этой сферах, традиции установленных связей и т.п. Однако ничего из этого не было сделано [7, с. 10-25].

13. Трудности борьбы с кризисом нарастали еще и из-за быстрого и значительного роста курса доллара по отношению к рублю. В условиях притока валюты в страну ЦБ и правительство России проводили курс на укрепление рубля. Доллар в 1992–1995 гг. стоил 4–6 руб., а после дефолта в 1999 г. – уже 24 руб., а в период экономического роста – в начале 2008 г. он снизился с 30 до 23 руб. [8, 9, 10]. Такое укрепление рубля, на наш взгляд, нанесло огромный ущерб российской экономике, поскольку сделало сверхприбыльным импорт товаров и средств производства, которые получили преимущество перед производством соответствующих товаров в России. Этот ущерб частично мог быть компенсирован, если бы дешевый доллар был бы использован для массового и системного обновления машин и оборудования, средний возраст которого в России составлял 18 лет, что вдвое больше, чем в развитых странах. Однако этого сделано не было².

² Путь в XXI век: стратегические проблемы и перспективы российской экономики / Рук. авт. колл. акад. Д.С.Львов. М.: ОАО Издательство «Экономика», 1999; с. 69-86; 139-148.

14. Россия встретила кризис 1998 г. со значительным разрывом в уровне доходов бедных и богатых. Если, например, в странах Западной Европы средний доход 10% богатых семей превышал средний доход 10% самых бедных семей в 6–8 раз, то в России этот показатель (децильный коэффициент) в 1998 г. составил 13,8 [11, с. 121-130, 147-152]. Наибольшие трудности в преодолении кризиса испытывали малообеспеченные семьи. Больше всего они страдали от инфляции, которую подхлестывали правительственные решения о повышении стоимости жилья и квартплаты, значительном повышении цен на газ, электричество и другие коммунальные услуги. Доля расходов на коммунальные услуги в малообеспеченных семьях вдвое выше, чем в зажиточных, и повышение цен сказывалось на них наиболее болезненно. И это в дополнение к 20–80%-ому повышению цен на продовольственные товары. Рост курса доллара привел также к удорожанию дешевой импортной бытовой техники, которая ранее была доступна малообеспеченным слоям населения.

15. В годы реформ большое внимание уделялось вопросам становления в России среднего класса, к которому, по разным экспертным оценкам, в тот период относили 20–30% граждан, имеющих средства на покупку собственного жилья или улучшение жилищных условий, автомобиля, мебели и бытовой техники, на 2-3 недельный отдых за границей или использующих кредит для приобретения всего вышеперечисленного [12].

Кризис сломал сложившееся положение дел и резко изменил статус среднего класса. В условиях, когда автокредиты подорожали и сократились, цены на автомобили в рублях повысились, в том числе из-за большого роста курса доллара и евро, представители среднего класса, активнее других пользовавшиеся кредитами, попали в кредитную ловушку, из которой многие выбирались, распродав квартиры, автомобили, дачи. Из-за непредвиденных трудностей с выплатами долговых обязательств значительно уменьшился в целом и потенциал малого и среднего предпринимательства.

Для того, чтобы подтвердить обоснованность всех вышеприведенных нами 15 тезисов, сравним основные социально-экономические показатели России за период с 1992 по 1999 гг. (табл. 1 и 2). Все основные рублевые показатели приведены к 1990 г. Сопоставимость рублевых данных обеспечена делением рублевых показателей года на среднегодовой курс доллара.

Таблица 1 / Table 1

Основные социально-экономические показатели России в 1992–1999 гг. (с учетом инфляции) / The main socio-economic indicators of Russia in 1992-1999 (inflation-adjusted)

Показатели / Indicators	1992	1995	1998	1999	Изменение показателя 1999 г. к показателю 1992 г., % / 1999 to 1992 indicator change, %
Валовый внутренний продукт в ценах 1990 года, млн руб.	279	309	232	311	111,5
ВВП на душу населения в ценах 1990, тыс. руб./чел.	1,88	2,09	1,57	2,12	112,8
Объем промышленной продукции, млрд руб.	214	236	147	250	116,8
Продукция сельского хозяйства, млрд руб.	39	43	26	47	120,5
Инвестиции в основной капитал, млрд руб.	51	57	35	53	103,9
Среднегодовая численность занятых в экономике, млн чел.	71,9	64,1	58,5	62,9	87,5
Численность безработных, тыс. чел.	3889	6684	8902	7059	181,5
Среднемесячная заработная плата в ценах 1990, руб.	88	102	93	98	111,4
Золотовалютные резервы, тонн	290	262	458	415	143,1
Среднегодовой курс доллара, руб./долл.	283	4558	9,81	24,62	-
Доля оплаты труда в структуре ВВП, %	36,7	45	48	40	109,0
Уровень среднегодовой инфляции, %	2508,8	131,3	84,4	36,5	-
Число малых предприятий, тыс. ед.	560	877	861	868	155,0

Источник / Source: разработано и составлено авторами на основании данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13268/> / developed and compiled by the authors on the basis of Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13268/>.

Таблица 2 / Table 2

Основные экономические и социальные показатели России в 1997–1999 гг. / The main economic and social indicators of Russia in 1997-1999

Показатели / Indicators	1998 г. в % к 1990 г. / 1998 in % to 1990	В % к предыдущему году / In % of the previous year		
		1997	1998	1999
Валовый внутренний продукт	56	0,9	- 4,9	5,4
Промышленность	48	2,0	- 5,2	11
Сельское хозяйство	54	1,5	- 12	5,3
Инвестиции в основной капитал	21	- 5,0	- 3,2	4,1
Реальные доходы	54	6,0	- 16	- 12
Процент безработных (в конце периода)	13	11,8	13,3	13
Депопуляция населения (в конце периода), тыс. чел.**	- 930	- 756	- 705	- 930

Источник / Source: разработано и составлено авторами / developed and compiled by the authors.

ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА В ПЕРИОД ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

В результате совершенных в процессе трансформации экономики России в 90-е годы ошибок и упущенных в этот период возможностей пенсионная система России испытала очень серьезные трудности в своем развитии. В 1992–1999 гг. она в значительной степени зависела от роста инфляции в стране, сокращения объемов ВВП и промышленного производства к уровню 1990 г., дефицита государственного бюджета, нестабильности формирования пенсионного фонда, сокращения численности работающих и роста численности пенсионеров, снижения уровня жизни населения.

Основные социально-экономические показатели России в 1991–1999 гг. показаны в табл. 3. Учитывая огромный рост цен в период с 1991 по 1999 гг. и деноминацию рубля в 1997 г. стоимостные значения ВВП, госбюджета, пенсионного фонда, заработной платы и пенсий приведены к сопоставимому виду с помощью деления статистических стоимостных показателей в рублях на годовые коэффициенты инфляции (накопленная инфляция к 1999 г. составила 15518).

Известно, что на 1 января 1997 г. 1000 руб. была приравнена к 1 рублю с последующей заменой денег на новые. Поэтому сопоставительный анализ показателей табл. 3 проводится в текущих ценах и рублях, приведенных к 1990 г. – важному этапу дореформенных преобразований в России.

Из табл. 3 видно, что ВВП на душу населения в ценах 1990 г. составил в 1991 г. 3620 руб., за десятилетний период снизился до 2120 руб. в 1999 г. и составил 57 % к уровню года начала реформ. Общая численность населения России, на первый

взгляд, сократилась немного, всего на 1 % за 10 лет. Однако, значительная смертность населения в размере 18,4 млн чел. покрывалась высокой миграцией русскоязычного населения из стран СНГ (6,99 млн чел.).

Общая численность пенсионеров (табл. 4), несмотря на значительное снижение качества жизни в России из-за роста цен и инфляции, снижения прожиточного минимума, низкой пенсией в сравнении с заработной платой, роста смертности, имела устойчивую тенденцию роста по годам реформ с 34,1 млн чел. в 1991 г. до 38,4 млн чел. в 1999 г. При этом общая сумма отчислений в ПФ России в ценах 1990 г. изменялась волнообразно с пиком в 1996 и 1997 гг., соответственно, 23,75 и 28,96 млрд руб., далее спад до 14,72 млрд руб. в год дефолта и ростом до 17,82 млрд руб. в 1999 г., что составило 93 % к уровню 1992 г.

Надо отметить, что доля пенсионных отчислений в процентах от расходов госбюджета Рос-

Таблица 3 / Table 3

Социально-экономические показатели России в 1991–1999 гг. * / Socio-economic indicators of Russia in 1991–1999*

Показатели / Indicators	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1999 к 1990, доли / 1999 to 1990, shares
Валовый внутренний продукт в текущих ценах (с 1991 по 1998 г. – трлн руб.), млрд руб.	1,4	19	171,5	610,7	1429	2008	2343	2630	4823	-
Индекс потребительских цен, %	260,4	2608,8	939,9	315,1	231,3	121,8	111,0	184,4	136,5	-
Накопленный коэффициент инфляции, коэфф.	2,6	67,9	637,9	2009	4652,6	5668,1	6297,2	11,612	15,851	-
Валовый внутренний продукт в ценах 1990 года, млн руб.	538,5	279,8	268,9	303,9	309,2	362,1	380,6	232,2	310,8	0,57
ВВП на душу населения в текущих ценах, (с 1991 по 1998 г. – тыс. руб.), руб./чел.	9,4	127,9	1155,3	4112,3	9635,9	13567	15853	17831	32832	-
ВВП на душу населения в ценах 1990, тыс. руб./чел.	3,62	1,88	1,81	2,04	2,09	2,45	2,58	1,57	2,12	0,58
Общая численность населения, млн чел.	148,5	148,6	148,4	148,5	148,3	148,0	147,8	147,5	146,9	0,99
Общая численность занятых, млн чел.	73,8	71,2	68,6	64,9	64,1	63,0	60,2	58,5	62,9	
Расходы государственного бюджета в текущих ценах, (с 1991 по 1998 г. трлн руб.), млрд руб.	0,35	6,0	57,7	230,4	486,1	652,7	839,5	842,1	1258,0	3594
Расходы государственного бюджета в ценах 1990 г., млрд руб.	134,6	88,4	90,5	114,7	105,2	117,7	136,4	74,3	81,1	0,60

* Номинальные стоимостные показатели даны в текущих ценах по данным Росстата. Реальные стоимостные показатели рассчитаны с учетом накопленной инфляции путем дисконтирования.

Источник / Source: Народное хозяйство РФ//Стат. Сборники за 1991–1999 годы //Роскомстат. М.: Финансы и статистика, 1991–1999 годы. / National Economy of the Russian Federation//Stat. Collections for 1991-1999 //Roskomstat. M.: Finance and Statistics, 1991-1999.

Таблица 4 / Table 4

Социально-экономические показатели пенсионной системы России в 1991–1999 гг. / Socio-economic indicators of the pension system of Russia in 1991–1999

Показатели / Indicators	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1999 к 1990, доли / 1999 to 1990, shares
Общая сумма отчислений в Пенсионный Фонд в текущих ценах (с 1991 по 1998 г. – трлн руб.), млрд руб.	-	1,3	10,6	38,3	88,3	131,7	178,3	166,7	276,5	-
Общая численность пенсионеров, млн чел.	34,1	35,3	36,1	36,6	37,1	37,9	38,2	38,4	38,4	1,13
Страховые взносы отчислений от ФОТ в Пенсионный фонд, %										
Общая сумма отчислений в Пенсионный Фонд в ценах 1990 г., млрд руб.	-	19,15	16,62	19,06	19,11	23,75	28,96	14,72	17,82	0,93 к 1991 г.
Среднемесячная заработная плата в текущих ценах (с 1991 по 1998 г. – тыс. руб.), руб.	0,548	6,0	58,7	220,4	472,4	790,2	950,2	1051,5	1522,6	-
Среднемесячная заработная плата в ценах 1990, руб.	211	88	92	110	102	142	154	91	96	0,47
Среднемесячная пенсия в текущих ценах, (с 1991 по 1998 г. – тыс. руб.), руб.	0,2	1,6	19,9	78,5	188,1	302,2	328,1	399,0	449,0	2245
Среднемесячная пенсия в ценах 1990, руб.	77	24	31	39	40	53	52	34	28	0,38
Величина ПМ в месяц в текущих ценах, (с 1991 по 1998 г. – тыс. руб.), руб.	-	1,9	20,6	86,6	246,1	369,4	411,2	493,3	907,8	-
Величина ПМ в месяц в ценах 1990, руб.	-	28	32	43	53	65	65	44	58	2,07 к 1991 г.
Среднегодовой курс доллара, руб.	1,75	283,2	926,7	2200	4558	5122	5786	9,81	24,62	

Источник / Source: разработано и составлено авторами на основании данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13268/> developed and compiled by the authors on the basis of Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13268/>

сии изменялась от 16,7 до 22,0%, с минимумом в 1994 г. и максимумом в 1999 г. Это почти в 2 раза больше, чем доля расходов на пенсии в СССР в 1980-х годах (11,3–12% от госбюджета).

Заслуживает внимания сопоставление динамики среднемесячной заработной платы в ценах 1990 г. к среднемесячной пенсии в России. Среднемесячная заработная плата снизилась с 211 руб. в 1991 г. до 98 руб. в 1999 г., т. е. на 46%. Наиболее резкий спад произошел в 1992 г. – до 88 руб. (42%), а максимум роста был в 1997 г. – 154 руб. (73%). Возможно, этот год мог бы обозначить точку роста уровня жизни населения России, если бы не было дефолта из-за отказа оплачивать ГКО и

перехода к «плавающему курсу рубля», когда он с 5,8 руб. в 1997 г. вырос до 24,6 руб. к 1999 г.

Что касается динамики изменения размера среднемесячной пенсии, то наблюдается его резкое понижение – с 77 руб. в 1991 г. до 24 руб. в 1992 г. (31%), затем постепенный рост – до 55 руб. в 1996 г. (72%) и последующий спад – до 29 руб. к 1999 г. (38%). При этом уровень среднемесячной зарплаты в России за все годы реформ был выше среднемесячной пенсии. Конечно, это вынуждало пенсионеров устраиваться на работу, подчас на низкоквалифицированные должности охранников, продавцов, уборщиков и т.п. К чести Правительства и Минтруда РФ все 10 лет реформ

пенсионеры получали зарплату и пенсию без дискриминационных мер понижения пенсионных выплат работающим пенсионерам.

Что можно увидеть из сопоставления показателей среднемесячного прожиточного минимума (ПМ) и среднемесячной пенсии в сопоставимых рублях с учетом деноминации 1997 г. и очищенных от накопленной инфляции путем приведения к ценам 1990 г. Анализ динамики указанных показателей в табл. 3 показывает удивительную тенденцию – все годы реформ среднемесячный прожиточный минимум населения России был выше, чем среднемесячная пенсия. В 1992 г. это соотношение составляло 28 и 24 руб., в 1995 г. – самом худшем году (когда пенсия составляла всего 50 % от прожиточного минимума), соответственно, 58 и 29 руб.

ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ

В 1990 г. Верховный Совет РСФСР принял закон «О государственных пенсиях в РСФСР» № 340-1 от 20 ноября 1990 г.³, в котором содержались положения, которые можно охарактеризовать как безусловные достоинства пенсионной системы:

- средства на выплату пенсий осуществлялись Пенсионным фондом за счет страховых взносов работодателей, граждан и ассигнований из федерального бюджета;
- пенсии по старости устанавливались мужчинам – по достижении 60 лет и общем трудовом стаже не менее 25 лет, женщинам – по достижении 55 лет и общем трудовом стаже не менее 20 лет;
- льготные основания, дающие право на пенсию, устанавливались женщинам, родившим 5 и более детей, инвалидам ВОВ, инвалидам I группы по зрению по достижении 40 – 55 лет и общем трудовом стаже от 10 до 25 лет в зависимости от категории льготников;
- пенсии с особыми условиями труда (подземными и вредными) назначались гражданам в возрасте 45 – 50 лет, которые имели трудовой стаж от 12,5 до 20 лет;
- работающим пенсионерам пенсия выплачивается в полном объеме (ст. 76);
- размер пенсии по старости (РП) устанавливается от 55 до 75% заработка (ЗП) за последние 2-5 лет работы (службы) в зависимости от категории работника при ее увеличении на 1% за каждый полный год выслуги лет (ВЛ) сверх норматива по формуле: $РП = [(0,55 \times ЗП) + (0,01 \times ВЛ)] \leq (0,75 \times ЗП)$;
- минимальный размер пенсии определялся на уровне минимального размера пенсии по старости при общем трудовом стаже не ниже установленного размера 20–25 лет, кроме особых категорий граждан (ст. 17);
- максимальный размер пенсии (РПМАХ) определяется на уровне минимального размера пенсии по старости (РПМИН) и повышался на 1% за каждый полный год трудового стажа, но не более чем на 20% по формуле: $РПМАХ = [(ЗП \times РПМИН) + (0,01 \times ВЛ)] \leq 1,2 \times РПМАХ$;
- исчисление общего трудового стажа осуществляется по суммарной продолжительности трудовой деятельности в качестве рабочего, служащего, воинской службы, военнослужащего, колхозника и индивидуальной трудовой деятельности, а также периоды обучения в техникумах и вузах. Предусматривалось льготное исчисление периодов трудового стажа в период ВОВ, работе в районах Крайнего Севера и воинской службе по призыву;
- среднемесячный заработок рассчитывается путем деления общей суммы заработка за последние 24 месяца работы (службы) или за 60 месяцев работы (службы) в течение всей трудовой деятельности перед обращением за пенсией;
- социальные пенсии устанавливаются инвалидам I, II и III групп, детям–инвалидам, детям до 18 лет, потерявшим одного или обоих родителей в размере 0,5–1,0 минимальной пенсии по старости;
- назначение и выплата пенсий осуществляются государственными органами социальной защиты населения;
- персональные пенсии отменяются и с 1 января 1992 г. устанавливаются на общих для всех других граждан основаниях;
- в 1992–2000 гг. в России применялась прогрессивная шкала налоговых ставок НДФЛ в размере от 12 до 35 % от совокупного годового дохода.

В закон «О государственных пенсиях РСФСР» от 20 ноября 1990 г. (который в целом можно оценить как социально направленный, поощрявший активную работу, поскольку размер пенсии зависел от величины заработка и трудового стажа (выслуги лет) и разрешавший получать пенсию и заработную плату в полном объеме) за 10 лет было внесено 35 изменений и дополнений: Законами РФ – 16 раз, Указами Президента РФ – 3 раза, Фе-

³ Закон РФ от 20.11.1990 № 340-1 (ред. от 27.11.2001, с изм. от 05.11.2002) «О государственных пенсиях в Российской Федерации», URL: <https://legalacts.ru/doc/zakon-rsfsr-ot-20111990-n-340-1-red/> от 05.02.2022 г.

деральными законами – 23 раза, Верховным и Конституционными Судами – 3 раза.

Из-за значительного – на 12,6 % – роста пенсионеров (с 34,1 млн чел. в 1991 г. до 38,4 млн чел. в 1999 г.) их благосостояние за десятилетие резко ухудшилось: размер среднегодовых пенсий в 1999 г составил лишь 38 % от уровня 1991 г.

Общая сумма отчислений в Пенсионный Фонд в ценах 1990 г. росла до 1997 г. (28,96 млрд руб.), однако после дефолта 1998 г. сократилась до 14,72 млрд руб. или до 51 %.

За годы реформ не было создано прогрессивной системы социального страхования, формирующей Пенсионный Фонд, социальное и медицинское страхование, накапливающей «длинные деньги» для экономики России.

ВЫВОДЫ

1. Правительство РФ под руководством Е.Т. Гайдара начало проводить жесткие и быстрые монетарные реформы, что привело к росту цен, исчезновению товаров повседневного спроса и огромной инфляции в 1992 г. в размере 2 509 %.

2. Правительство РФ, возглавляемое В.С. Черномырдиным с декабря 1992 г. по март 1998 г. в составе опытных хозяйственников, старалось проводить рыночные реформы более сдержанно в условиях финансово-кредитной политики государства, поэтапной приватизации крупных и средних государственных предприятий, роста бартерных операций в отраслях экономики и поддержания уровня жизни населения России.

3. Дефолт 1998 г. был предопределен постоянным ростом инфляции и внутренних цен России, переоценкой значимости государственных краткосрочных облигаций (ГКО), кризисом отраслей промышленности и сельского хозяйства и привел к резкому падению курса рубля по отношению к доллару США (в 4 раза).

4. Среднемесячная заработная плата работников в ценах 1990 г. сократилась за десятилетний период с 211 руб. в 1991 г. до 98 руб. в 1999 г. в сопоставимых рублях 1997 г. по отношению к 1990 г.

5. Численность пенсионеров в стране увеличилась с 34,1 млн чел. в 1991 г. до 38,4 млн чел. в 1999 г. или на 12,6 % при сокращении общей численности населения на 1,6 млн чел. (с 148,5 млн чел. до 146,9 млн чел.) или на 1,1% к уровню 1991 г.

6. Среднемесячная величина пенсии в России в сопоставимых ценах изменилась с 77 руб. в 1991 г. до 29 руб. в 1999 г. или в 2,7 раза;

7. Общая сумма отчислений в пенсионный фонд России в ценах 1990 г. сократилась с 19,5 млрд руб. до 17,82 млрд руб. в 1999 году.

8. Накопленная инфляция к 1990 г. имела резкую динамику роста с 2,6 в 1991 г. до 15518 в 1999 г. Индекс потребительских цен имел максимальные значения 2609 % в 1992 г. и 939,9 % в 1993 г. и снизился до 136,5 % в 1999 году.

9. Величина среднемесячного прожиточного минимума в России имела объективную тенденцию роста к уровню 1990 г. и составляла в 1992 г. 28 руб. (первый год отражения в статистике), а в 1999 году – 58 руб. Однако все годы реформ размер среднемесячной пенсии был меньше прожиточного минимума.

10. В рассматриваемый период начала формироваться основа существующей пенсионной системы России. Но стратегическая идея, принципы и ресурсная база не были сформированы, что привело к постоянному реформированию и переосмыслению системы пенсионного обеспечения. Получалось так, что реформы происходили в силу необходимости закрытия дефицита ПФР. В настоящее время наблюдается в очередной раз необходимость реорганизации пенсионной системы РФ, явно требуется создание совершенно нового механизма формирования ПФР на новых принципах и встроенных стабилизаторах.

11. За 10 лет функционирования закона «О государственных пенсиях РФ» в него внесено более 30 изменений другими федеральными законами и постановлениями правительства, что существенно снизило стабильность пенсионной системы и ее понимание широкими слоями населения России.

Общий вывод, который следует из анализа динамики статистических показателей табл. 1, 2 и 3 заключается в том, что трансформация экономики России в 1991–1999 гг. привела к ухудшению социально-экономического положения пенсионеров, а последующие законодательные изменения и правительственные решения не смогли улучшить положение пенсионеров.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Абалкин Л.И. Россия: осмысление судьбы. М.: ИД «Экономическая газета». 2012; 391-403.
2. Аганбегян А.Г. Социально-экономическое развитие России. 3-е изд. М: Дело. 2005; 23-47.
3. Аганбегян А.Г. Новой России – 30 лет. Достижения и упущения (социально-экономический анализ). М., 2021. 48 с.
4. Волгин Н.А., Кокин Ю.П. Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуаций, обоснование действий органов государственной власти и управления: монография. М.: Изд-во РАГС. 2008. 167 с.
5. Гайдар Е.Т. Власть и собственность: смуты и институты. Государство и эволюция. СПб.: Норма. 2009; 290-306.
6. Эрхард Л. Благополучие для всех / пер. с нем. М: Дело, 2001. 464 с.
7. Гуськова И.В., Егоршин А.П., Масютин С.А. Предпринимательство в России – есть ли будущее? Н.Новгород: НИЭМ, 2018; 10-25.
8. Barr N. The Truth About Pension Reform //Finance & Development. IMF. –2001. – Vol.38. – № 3
9. Orszag P.R., Stiglitz J.E. Rethinking Pension Reform: Ten Myths About Social Security Systems. Presented at the conference on “New Ideas About Old Age Security” The World Bank Washington, D.C. September 14-15, 1999
10. Marco Cangiano, Carlo Cottarelli, Luis Cubeddu Pension Developments and Reforms in Transition Economies // IMF Working Paper No. 98/151. 47 Pages Posted: 15 Feb 2006
11. Римашевская Н.М. Человек и реформы: секреты выживания. М: РИЦ ИСЭПН. 2003;121-130; 147-152.
12. Роик В.Д. Социальное страхование в меняющемся мире социально-трудовых отношений // Вестник НИИ труда и социального страхования. 2010;(2-3):90-93.

REFERENCES

1. Abalkin L.I. Russia: Comprehension of fate. M.: Publishing house “Ekonomicheskaya gazeta”; 2012. pp. 391-403. (In Russ.).
2. Aganbegyan A.G. Socio-economic development of Russia – 3rd ed. Moscow: Delo; 2005. pp. 23-47. (In Russ.).
3. Aganbegyan A.G. New Russia – 30 years old. Achievements and omissions (socio-economic analysis). Moscow; 2021. p. 48. (In Russ.).
4. Volgin N.A. Kokin Yu.P. Income of the population and wages in modern Russia: Analysis of situations, justification of actions of public authorities and management: Monograph. M.: Publishing house RAGS; 2008. p. 167. (In Russ.).
5. Gaidar E.T. Power and property: Troubles and institutions. The state and evolution. St. Petersburg: Norm; 2009. pp. 290-306. (In Russ.).
6. Erhard L. Welfare for all / trans. from German. Moscow: Delo; 2001. p. 464.
7. Guskova I.V., Egorshin A.P., Masyutin S.A. Entrepreneurship in Russia – is there a future? N.Novgorod: NIEM; 2018. pp. 10-25. (In Russ.).
8. Barr N. The Truth about Pension Reform. Finance & Development. IMF. 2001;38(3).
9. Orszag P.R., Stiglitz J.E. Rethinking Pension Reform: Ten Myths About Social Security Systems. Presented at the conference on “New Ideas About Old Age Security”, The World Bank, Washington, D.C; September 14-15, 1999.
10. Marco Cangiano, Carlo Cottarelli, Luis Cubeddu Pension Developments and Reforms in Transition Economies. IMF Working Paper No. 98/151. 47 Pages Posted: 15 Feb 2006.
11. Rimashevskaya N.M. Man and reforms: Secrets of survival. Moscow: RIC ISEPN; 2003. pp. 121-130, 147-152
12. Roik V.D. Social insurance in the changing world of social and labor relations. Bulletin of the Research Institute of Labor and Social Insurance. 2010;(2-3):90-93.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Егоршин Александр Петрович – доктор экономических наук, профессор, Заслуженный деятель науки РФ, Нижегородский институт экономики и менеджмента, г. Нижний Новгород, Россия
Aleksandr P. Egorshin – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Nizhny Novgorod Institute of Economics and Management, Nizhny Novgorod, Russia
 Alex.egor947@yandex.ru



Гуськова Ирина Владимировна – доктор экономических наук, доцент, профессор, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия
Irina V. Gus'kova – Dr. Sci. (Econ.), Associate Professor, Professor, Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod – National Research University (UNN), Nizhny Novgorod, Russia
 guskova545@yandex.ru

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

*Статья поступила в редакцию 06.02.2022; после рецензирования 14.03.2022, принята к публикации 07.04.2022.
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

The article was submitted on 06.02.2022; revised on 14.03.2022 and accepted for publication on 07.04.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-141-147

УДК 331.45

JEL J28; J24

О ЛИДЕРСКОМ СТИЛЕ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

А.М. Елин ^a, Н.П. Пашин ^b, А.С. Соколова ^c,^{a, b, c} Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия^a <https://orcid.org/0000-0003-2786-8574>; ^c <https://orcid.org/0000-0002-8582-9074>

АННОТАЦИЯ

Предметом исследования выступают проблемы определения лидерства и приверженности вопросам охраны и безопасности труда, организации производства, развитию экономики и стабилизации управления. **Целью** работы является поиск и развитие современных стилей, методов и приемов лидерского воздействия на участников различных групповых сообществ в соответствующих сферах взаимодействия на основе общепризнанных теорий управления, в том числе лидерства и приверженности. **Актуальность** исследования обуславливается тем, что тема лидерства становится все более популярной во всем мире. Все больше предприятий России осознают, что эффективность, успешность и безопасность их деятельности зависит от того, насколько силен их лидерский потенциал. **Методами** исследования выступают: корреляционный подход о теории лидерских качеств и их практического применения, поведенческие и ситуационные концепции. Полученные в ходе исследования **результаты** позволили акцентировать внимание на основных концепциях лидерства, которые при взаимодействии лидера и последователей делают их успешными и эффективными. В статье рассмотрены сущностные характеристики лидерства, которыми обладают руководящие организации или личности, представляющиеся в коллективе как лидеры, влияние которых на остальных членов коллектива не только позволяет достичь наивысших результатов в организации и управлении, но и конечным результатами деятельности организации. Таким образом, авторы делают **вывод**, что лидерские качества сегодня выступают главными критериями, которые воздействуя на окружающих позволяют вырабатывать согласованные подходы ко всем процессам взаимодействия, начиная от управленческих до реального получения результатов этих воздействий.

Ключевые слова: лидер; лидерский стиль; лидерство; программа безопасности; приверженность; стандарт; концепция; принципы; стимулы; политика; ценностно-целевая модель; ценности; цель; этапы эволюции лидерства.

Для цитирования: Елин А.М., Пашин Н.П., Соколова А.С. О лидерском стиле управления в сфере охраны и безопасности труда. *Социально-трудовые исследования*. 2022;47(2):141-147. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-141-147.

ORIGINAL PAPER

LEADERSHIP MANAGEMENT STYLE IN THE FIELD OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

А.М. Elin ^a, V.N. Pashin ^b, A.S. Sokolova ^c,^{a, b, c} All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia^a <https://orcid.org/0000-0003-2786-8574>; ^c <https://orcid.org/0000-0002-8582-9074>

ABSTRACT

The **subject** of the research is the problems of determining leadership and commitment to occupational health and safety, production organization, economic development and management strengthening. The **aim** of the work is to search for and develop modern styles, methods and techniques of leadership influence on participants in various group communities in the relevant areas of interaction based on generally accepted management theories, including leadership and commitment. The **relevance** of the research is due to the fact that the topic of leadership is becoming increasingly popular all over the world. More and more Russian enterprises are realizing that the effectiveness, success and safety of their activities depend on how strong their leadership potential is. Research **methods:** a correlation approach in the theory of leadership qualities and their practical application; behavioral and situational concepts. In the course of the study, the authors obtained the following **results:** this paper presents the main concepts of leadership and highlights those moments in the relationship between a leader and followers that make the leader successful and leadership effective. The concepts and essence of leadership are considered, the leadership skills of the head of the organization are determined, the leadership style is identified, the dependence of each employee is traced, the factors that determine leadership and its components are identified, and the relationship between the leadership qualities and the type of leadership style of the head of a particular organization is established. Thus, the authors make a **conclusion** about the insufficient development and use of leadership potential in Russian organizations. And the need to accept leadership as a specific type of managerial interaction aimed at encouraging people to achieve common goals.

Keywords: leader; leadership style; leadership; safety program; commitment; standard; concept; principles; incentives; policy; value-target model; values; goal; stages of leadership evolution.

For citation: Elin A.M., Pashin N.P., Sokolova A.S. Leadership management style in the field of occupational health and safety. *Social and labor research*. 2022;47(2):141-147. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-141-147.

ВВЕДЕНИЕ

Для того, чтобы определить современную роль и место лидера в том или ином коллективе, возглавляемым авторитетным членом данного сообщества, выполняющим роль организатора, инициатора группового взаимодействия, воспринимаемым коллективом в качестве лидера благодаря его личностным способностям, знаниям, умениям, другим выдающимся особенностям, присущим только ему, необходимо исследовать современные подходы к понятию лидерства и рассмотреть некоторые устоявшиеся определения¹:

Лидер мнений (англ. leader opinion) – лидер, оказывающий существенное влияние на мнение других людей, которые обращаются к нему за информацией и советом; в теории коммуникации – человек, выступающий в качестве посредника между средствами коммуникации и собственной группой, осуществляющий выбор и интерпретацию передаваемой информации.

Лидер неформальный – индивид, оказывающий существенное влияние на группу в силу своих способностей и авторитета, а не формального статуса.

Лидер номинальный (формальный) – индивид, официально имеющий статус лидера, но фактически не выполняющий его функции.

Лидерский стиль – методы и приемы, предпочитаемые лидером для воздействия на группу. По К. Левину существует три лидерских стиля: авторитарный, анархический (либеральный), демократический.

Лидерство (англ. Leadership) – функции, выполняемые лидерами в группе: планирующая, координирующая и контролирующая деятельность вышестоящих членов группы; социальные отношения доминирования и подчинения в группе, организации, обществе, основанные на способности лидеров принимать решения и оказывать влияние.

Лидерство – один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть группы объединяет, направляет действие всей группы. Лидерство является объективным явлением, характеризующим отношения между людьми в группе. Оно рождается потребностью и практикой неформального управления.

В лидерстве важная роль принадлежит личностным особенностям человека, таким чертам характера, как уверенность, оптимизм, добропорядочность, внимательность, убежденность, настойчивость и др. Однако, как показывает практика, многое зависит и от вида деятельности, от условий, структуры,

социально-психологических характеристик членов группы, от организации совместной деятельности. Лидерство не имеет определенной структуры в системе власти, хотя представляет собой определенную власть над людьми. Лидер, если он не занимает какую-либо должность, все равно управляет – примером, убеждением, вдохновением, воодушевлением. Действительный лидер может и не стремиться к лидерству, оно возникает естественно, как результат его деятельности, поведения в группе, его индивидуального развития через воздействие на других членов команды.

В каждом коллективе всегда есть человек, пользующийся особым авторитетом у большинства его коллег. Он может быть менеджером или иным членом группы, лидерский статус которого определяется отношением коллег, основанном на уважении и признании его высоких человеческих и профессиональных качеств, готовности поддерживать его во всех начинаниях, личной симпатии, доверии, которое рождается как ответ на проявленное им отношение к делу и людям. Человек, имеющий такой статус в группе, называется лидером. Когда формальный руководитель и неформальный лидер существуют в одном лице – это большое благо для любого коллектива. В тех же случаях, когда они не совпадают и даже противоречат друг другу, подспудно зреет управленческий конфликт, который при возникновении исключительной ситуации нередко приводит к перерастанию неформального лидерства в реальную власть, в формальные полномочия.

ЛИДЕРСТВО И БЕЗОПАСНОСТЬ

Для обеспечения эффективной реализации политики безопасности труда руководство организации или производственного объекта должно заниматься не только подготовкой регламентирующих документов и напоминать работникам о ее важной роли, но и их реализацией в ежедневном режиме. Программа повышения безопасности будет обречена на провал без активного участия и демонстрации приверженности² руководителей вопросам охраны труда, которая является свидетельством заинтересованности всех уровней управления в снижении травматизма и соблюдении гарантий поддержки каждого компонента программы безопасности. Для того, чтобы компания стала успешной ее руководство должно относиться к безопасности как к одному из ключевых элементов производственной деятельности, не менее важных чем себестоимость, производительность и качество.

¹ Российская энциклопедия по охране труда. М.: 2006. НЦ «ЭНАС», т. 2. С.10-13.

² Российская энциклопедия по охране труда. М.: НЦ «ЭНАС»2006. т. 2. С. 275-277.

Приверженность не поддается измерению, но всегда чувствуется, когда она есть, и всегда очевидны удручающие свидетельства ее отсутствия. Личная приверженность – это качество, необходимое руководителю для достижения поставленных целей в деле безопасности. Очень важны интерес и энтузиазм, с которыми руководители выполняют свои обязанности в сфере охраны труда. Чтобы достичь наилучших результатов в масштабах, например, всего предприятия, все руководители должны не только возглавить работу по охране труда, но и нести ответственность за выполнение поставленных высшим руководством задач.

Когда же в компании отсутствует утвержденная высшим руководством программа безопасности и не определены цели и задачи в этой сфере, руководители структурных подразделений должны самостоятельно разработать соответствующий план по реализации трудоохранных мероприятий для своего отдела или участка. Кроме того, они могут включить линейных руководителей в непрерывную работу по улучшению состояния безопасности на каждом участке.

Демонстрируя приверженность безопасности и проявляя лидерские качества руководитель структурного подразделения должен:

- убедить инженерный персонал и рабочих в необходимости выполнения разработанного им плана действий по охране труда с описанием организации управления безопасностью, включающего в себя работы по исправлению отдельных недостатков;
- разъяснить им, что безопасная работа экономически выгодна организации, поскольку сокращает число дней нахождения на больничном и компенсационные выплаты рабочим;
- придать безопасности такой же статус важности, как производительности, качеству, себестоимости, отношениям между работниками и прочим деловым параметрам в подразделении;
- выделить на работу по охране труда необходимое время, персонал и деньги (в пределах бюджета);
- проводить большую часть рабочего времени на производственных участках, сократив объем бумажной работы;
- разработать стратегию безопасности по аналогии со стратегиями качества и сокращения затрат на обслуживание;
- наладить должную координацию проводимой работы с руководством смежных подразделений;
- систематически обсуждать вопросы безопасности с работниками, информировать их о планах

улучшения условий труда, о том, что беспокоит руководство в текущем состоянии охраны труда, выслушивать опасения, тревоги и предложения работников, регулярно проводить собрания, посвященные вопросам безопасности, поддерживать с членами коллектива постоянный диалог.

ЛИДЕРСКИЙ СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ

В этой связи, наиболее сложным представляется процесс управления персоналом. Управление персоналом – обширная область науки и практики менеджмента. Исследованиями установлено, что часть руководителей работает с персоналом эпизодически, иногда методом «тушения пожара», не владеют теорией научной организацией труда персонала, что не позволяет эффективно управлять людьми в организации³. Мировая практика свидетельствует о том, что воздействие на работников негативных факторов производственной среды и трудового процесса зависит не только от существующих технологий, но и, в значительной степени, от организации их труда и соответствия рабочих мест требованиям государственных законодательных и нормативных правовых актов, а также от уровня квалификации и компетенции персонала [1]. Работа с персоналом в системе управления человеческими ресурсами предполагает не просто обеспечение замещения должностных вакансий, характерное для управления персоналом, а в первую очередь, привлечение в организации работников, деятельность которых может менять в лучшую сторону конечные цели и результаты работы всей организации. Подход к кандидатам на должности должен быть нацелен на то, что они иницируют и ускоряют процесс создания добавочного продукта, а это совершенно иное понимание оценки возможностей кандидатов на должности, а, следовательно, и необходимости изменения взаимоотношений между руководством и сотрудниками. Возрастает роль стимулов и факторов мотивации. Им отводится одна из ведущих позиций. При этом оценка персональных возможностей и способностей работников выступает как мера поощрения инициативы. Сегодня сотрудники любой организации являются самым ценным ее активом, движущей силой, а среди данного актива наибольшую ценность представляют сотрудники, обладающие лидерскими качествами⁴. Современная наука управления рассматривает проблему выбора адекватного стиля действий руководителя как условие достижения соответствующего уровня эф-

³ А.П. Егоршин, А.К. Зайцев Организация труда персонала. Учебник // г. Москва, Инфра-М, 2011. 320 с.

⁴ Елин А.М. Управление персоналом в условиях рынка. М.: Социум. 2002. 264 с.

фективности и успешной деятельности организации, а персонал организации как трудовой ресурс, способный обеспечить выполнение поставленных перед коллективом заданий или взятых им обязательств, что в условиях становления и развития любого производственного коллектива является не только желательным, но и необходимым. Осуществление данного процесса возможно при условии приверженности руководящего состава организации к работе с использованием лидерских принципов, методов и процедур, что не противоречит требованиям соответствующих статей Трудового кодекса Российской Федерации⁵.

В ряде корпоративных организаций России разработаны и успешно выполняются локальные нормативные акты, направленные на развитие и становление корпоративных, в том числе лидерских принципов воздействия на персонал. В их числе ОАО «Северсталь», хозяйствующие структуры ОАО «Газпром» и др. Например, приказом ОАО «НК «Роснефть»⁶ утвержден и введен в действие «Стандарт компании «Лидерство в области промышленной безопасности и охраны труда», в котором установлены требования к процессу формирования и развития лидерских качеств в области промышленной безопасности и охраны труда у руководителей всех уровней управления. Стандарт соответствует требованиям Политики компании в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды № П4-05.

В 40-страничном Стандарте четко сформулированы цели, задачи, область действия, термины и определения, период и порядок внесения изменений, обозначения и сокращения, изложены положения системы формирования и развития лидерских качеств в области промышленной безопасности и охраны труда, описан процесс формирования и развития лидерства, приведены показатели лидерства, даны комментарии, разъясняющие особенности его применения. Известно, что он успешно применяется в структурных подразделениях компании и с согласия его разработчиков используется как прототип для подготовки проектов локальных актов подобного назначения другими организациями.

Наличие таких стандартов дисциплинирует не только руководящий состав этих организаций и их инженерно-технических специалистов но и весь персонал, что позволяет добиваться значительных

результатов как в производственной деятельности так и в ее безопасности.

В исследовании [1] автор подтверждает, что последовательность, своевременность и системность изучения и реализации предупредительно-профилактических мероприятий является необходимым и достаточным условием организации трудовых и технологических процессов. Учеными и практиками доказано, что своевременно принятые меры профилактического характера способны оказывать существенное воздействие на такие элементы трудового процесса как рабочие места, технологическая оснастка, инструменты, вспомогательное и транспортно-технологическое оборудование, а также на уровень подготовки участников трудовых и технологических операций и т.д. Проведенные анализы и оценка ситуации по ряду происшествий свидетельствуют о том, что именно они предстают источниками обострения опасных ситуаций, инцидентов, происшествий, аварий или травматизма работников на конкретных предприятиях и организациях промышленности и сельского хозяйства страны. Энергетическая и технологическая мощь современного производства, соприкасаясь с человеческим организмом, анимирующим «трудовую функцию» наемного работника, приводит при определенных неблагоприятных условиях к травмам или заболеваниям. Причинение вреда, даже самого малого, организму и здоровью работников отрицательно влияет на качество жизни, ее продолжительность, трудоспособность и т.п. Суммарно все эти потери отражаются на качестве рабочей силы, на трудовом потенциале общества, порождают необходимость социального и экономического содержания лиц, получивших повреждение здоровья и не имеющих возможность работать и зарабатывать на свое существование. Основными опасностями для работающего человека во время простого процесса труда являются, во-первых, внезапно наступившее нарушение целостности и/или резкое ухудшение функционирования организма, называемого в общем случае травмой, и, во-вторых, незаметно накопившееся ухудшение нормального функционирования организма (болезнь). При этом травма и/или заболевание, полученные на производстве, дополнительно угрожают человеку не только как биологическому существу, но и как субъекту социально-трудовых отношений – работнику, лишая его, полностью или частично, трудоспособности – зачастую единственной собственности, которой обладает работник и которую он может продать на рынке труда. Поскольку каждый пострадавший, лишившись трудоспособности, должен либо умереть

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации (в ред. фед. закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ).

⁶ Приказ ОАО «НК «Роснефть» от 25 июля 2014 года № 363 утвержден и введен в действие СТАНДАРТ КОМПАНИИ «Лидерство в области промышленной безопасности и охраны труда». № ПЗ-05 С-0248. Версия 1.00.

Эволюция представлений о лидерстве в XX в. / Leadership concept evolution in the 20th century

100 лет до н.э.	Лидер – великий человек, родившийся таковым
1900	Лидерство – власть, контроль, доминирование
1930	Лидерство – влияние, а не контроль. Личностные качества (traits)
1940	Лидерство – поведение человека в группе
1950	Лидерство – отношения, которые проводят к общей цели, и способность повлиять на эффективность группы
1960	Лидерство – действия человека, ведущие людей в одном направлении
1970	Лидерство – взаимный процесс мобилизации ресурсов для достижения целей
1980	Трансформационное лидерство: взаимное влияние лидера и последователей, которое поднимает обоих на более высокий уровень мотивации и морали
XXI век	Аутентичное лидерство, адаптивное, servant Leadership, психодинамический подход ...и еще десятки других

Источник / Source: The Bell – деньги, бизнес, власть/13 марта 2019. Внутреннее назначение: кому нужно лидерство в XXI веке и нужно ли учиться ему? <https://thebell.io/46688-2>, 22.02.2022 г., с. 2-3. / The Bell – Money, Business, Power. March 13, 2019. Internal Purpose: Who Needs Leadership in the 21st Century and Does It Take Learning? <https://thebell.io/46688-2>, 02/22/2022, p. 2-3.

от голода, либо получить компенсацию, то общество в лице государства не может не ввести систему регулирования обществом трудовых отношений работника и работодателя в сфере безопасности наемного труда – охрану труда.

Предложенная ценностно-целевая модель лидерства, состоящая из трех элементов: ценностей, целей и инструментов вовлечения, предполагает что поведение лидера определяется его внутренними ценностями, на основе которых формируется его видение глобальной цели, которая в дальнейшем согласуется (гармонизируется) с целями организации [2, 3, 4]. «Наличие у лидера глобальной общей цели и понимание ценностей, на которых она основывается, является фундаментом дальнейшей активности лидера по привлечению на добровольной основе последователей для ее достижения. Последователи же в рамках достижения общей цели видят возможность реализации целей и удовлетворение собственных потребностей» [5].

Модель также представляет собой новый инструмент, отвечающий на два главных вопроса, раскрывающих природу лидерства: Как рождается/возникает лидер? Что побуждает лидера вести других за собой? Говоря о выборе цели, автор отмечает «Цель есть выбранный и запланированный результат деятельности» [6]. В рамках теории систем наличие цели у любой системы является системообразующим фактором, который объединяет все элементы системы для ее достижения⁷. Для однозначного восприятия природы лидерства автор статьи воспользовался определением российского профессора А.И. Пригожина, который отметил, что «лидерство есть не столько место, сколько отношение» [6]. Исследования ученых, которые приведены в данной статье, а также ряд других работ, подчеркивают необходимость, целесообразность и своевременность развития лидерских качеств среди части работников этих

организаций, способных вести за собой своих последователей, проявляющих элементы должной приверженности факторам, гарантирующих наилучшие итоговые результаты деятельности хозяйствующих структур.

Авторская классификация и краткое описание концепций лидерства позволяет проследить историю развития и формирования ее различных направлений, дает убедительную и ярко выраженную их характеристику, вносит вклад в дальнейшее развитие теоретических положений лидерства и их целевого использования в практической деятельности организаций любых форм собственности и видов экономической деятельности (табл.).

Автор [5] убедительно доказывает, что прежде, чем начать формировать или привлекать потенциальных лидеров для совместной работы, организация должна сама четко определить и сформулировать свои ценности, миссию и цели. Качество проработки ценностей, миссии и целей организации со стороны ее руководства выступает основой создания необходимой атмосферы доверия и сотрудничества со всеми членами организации для развития и освоения лидерских методов организации и управления производственными процессами.

Исследователей, изучающих вопросы развития и становления лидерства в организациях России, должны заинтересовать подходы, изложенные редакцией The Bell в работе «Внутреннее назначение: кому нужно лидерство в XXI веке и стоит ли учиться ему?»: «Вся стремительная эволюция людей как вида покоится на двух столпах – постоянная взаимная коммуникация, связанная с решением общих задач, и жесткая иерархия, из которой вытекает борьба за лидерство в группе. Однако сегодня все чаще можно услышать мнение, что время лидеров безвозвратно ушло, в моде горизонтальные структуры и бирюзовые организации. Развитие технологий позволяет создавать успешные компании и руководить сотнями сотрудников людям, далеким от

⁷ Иванова Т. Ю. Теория организаций / Учебник. М.: КНОРУС. 2016. 430 с.

образа лидеров, сложившегося в массовой культуре и бизнес-литературе XX века»⁸.

Означает ли это, что лидерство пора отправлять на свалку бизнес-образования? Андрей Шапенко, ассоциированный профессор и академический директор программы MBA Московской школы управления «Сколково», убежден, что лидеры нужны горизонтальным структурам и технологичным бизнесам не меньше, а может, и больше, чем раньше. Ведь если управленцев уже можно отчасти заменить технологическими решениями, то с ролью лидера искусственный интеллект пока что не справится.

Можно ли научиться быть лидером для других людей и как делать это эффективно и полезно не только для вашей работы, но и для личности. Кто тут самый главный: почему я до сих пор не лидер?

Для русского языка слово «лидер» – заимствованное, поэтому постоянно вызывает двусмысленности, когда мы начинаем использовать его в статьях или учебных программах. Так, если в английском лидере можно назвать любого формального руководителя (например, team leader), то в России зачастую подразумевается, что это обязательно должен быть герой, визионер и неформальный вождь, который обладает особыми свойствами личности, идет впереди с флагом и не имеет изъянов. Хотя на самом деле лидером можно быть и в маленькой команде стартапа, и в ТСЖ, и даже в школьном кружке. Во всех случаях суть лидерства примерно одна и та же.

Чем отличается лидер от обычного руководителя? В первую очередь лидер нужен там, где нужны изменения. Можно быть успешным менеджером и зарабатывать большие деньги, не будучи лидером. Однако изменить существующий ход вещей, используя лишь управленческие инструменты, нельзя. Потому что ни одно большое изменение невозможно сделать в одиночку – для этого придется заражать общей целью других людей.

Кто или что делает человека лидером? Точно не назначение на высокую должность или запись в трудовой книжке. Лидер – это, во-первых, внутренняя позиция человека по отношению к миру и, что более важно, признание таковым со стороны людей, которые его окружают. Можно быть сколь угодно прекрасным человеком и руководителем, но только последователи наделяют лидера легитимностью. Поэтому среди сотен определений лидерства самым точным является наиболее простое: лидер – это тот, у которого есть последователи.

Во-вторых, лидером точно невозможно стать,

⁸ Редакция The Bell. 13 марта 2019. Внутреннее назначение: кому нужно лидерство в XXI веке и нужно ли учиться ему?

читая книги, слушая лекции TED или тренируясь дома перед зеркалом. Лидерство – это социальный процесс, происходящий в небольшой группе, поэтому единственно возможным способом развития лидерских качеств является работа с другими людьми.

Один из важнейших навыков лидера – умение трезво оценивать, что на самом деле происходит с ним, с другими людьми и организацией в целом. Любое лидерское взаимодействие – это произвольная комбинация лидера, последователей и контекста, поэтому невозможно выписать универсальный «рецепт», как необходимо себя вести. Необходимо развивать в себе способность к рефлексии и научиться своевременно корректировать свое поведение. Действительно хорошая программа развития лидерских качеств все равно возвращается к человеку. Невозможно стать эффективным руководителем, не научившись управлять собой. А управлять можно только тем, что ты понимаешь.

ВЫВОДЫ

Таким образом, лидерство – метод управленческого воздействия, имеющий цель организационного воздействия распорядительно на любой коллектив или организацию в целом он позволяет работникам выполнять их работу высококвалифицированно достигая наилучшего результата. В качестве главного довода для реализации данного метода необходимо принять во внимание тот факт, что при достаточном количестве профессиональных работников можно увеличивать эффективность труда в несколько раз.

Ценности лидера входят в компанию, в ее культуру и остаются там даже после ухода лидера. Этот вывод прежде всего говорит о социальной ответственности, которую лидер берет на себя и оставляет в качестве наследия для последователей.

Перестройка такой важнейшей части индивидуального и коллективного сознания – крайне трудоемкий и долгосрочный процесс. Становления лидеров и лидерства в организациях России выступает необходимым и желательным процессом дальнейшего развития современного социального и экономического сообщества, базирующегося на объединении интересов, знаний, умений и мастерства передовых его представителей – лидеров, способных вести за собой их последователей к достижению новых высот в науке, экономике и современном производстве, гарантирующим всем его членам устойчивое и последовательное благополучие, удовлетворение жизненно важных запросов, направленных на сохранение жизни и здоровья жителей нашей многонациональной Родины.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Елин А.М. Охрана труда как сфера исследования и как форма управленческого воздействия/ Журнал «Школа науки», 2018;(10):31-35.
2. Радюк О.М., Басинская И.В., Нехвядович И.Г. Основные факторы эффективности в поведенческих теориях лидерства. // Лидерство и менеджмент. 2017;(2):99-107.
3. Иванова И.А., Сажаяева Г.А. Управление вовлеченностью персонала как одна из задач менеджмента высоко технологических предприятий. // Вопросы инновационной экономики. 2020;(3):1651-1668.
4. Кузнецов Д.А. Управление персоналом организации: его сущность, основные проблемы и новые подходы их решения. // Лидерство и менеджмент. 2016;(3):159-170.
5. Мажженов С.А. Ценностно-целевая модель лидерства. // Лидерство и менеджмент. 2021;8(1):31-52.
6. Пригожин А.И. Цели и ценности. Новые методы работы с будущим. М.: Изд-во «Дело», АНХ. 2010. 432 с.

REFERENCES

1. Elin A.M. Labor protection as a field of research and as a form of managerial influence. School of Science Journal. p. 31-35. (In Russ.).
2. Radyuk O.M., Basinskaya I.V., Nekhyvadovich I.G. The main factors of effectiveness in behavioral theories of leadership. Leadership and management. 2017;(2):99-107. (In Russ.).
3. Ivanova I.A., Sazhaeva G.A. Management of personnel involvement as one of the tasks of management of high-tech enterprises. Issues of Innovative Economy. 2020;(3):1651-1668. (In Russ.).
4. Kuznetsov D.A. Personnel management of the organization: Its essence, main problems and new approaches to their solution. Leadership and management. 2016;(3):159-170. (In Russ.).
5. Mazhkenov S.A. Value – target model of leadership. Leadership and management. 2021;8(1):31-52. (In Russ.).
6. Prigozhin A. I. Goals and values. New methods of working with the future. M.: Publishing house "Delo", ANKH; 2010. p. 432. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Альберт Максимович Елин – доктор экономических наук, канд. социол. наук, научный сотрудник Центра исследований охраны труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Al'bert M. Elin – Dr. Sci. (Econ.), Cand. Sci. (Social.), Researcher, Labor Protection Research Center of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

elin_am@vcot.info



Николай Петрович Пашин – доктор экономических наук, профессор, научный консультант Центра подготовки научных кадров ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Nikolai P. Pashin – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Scientific Consultant, Center for the Training of Scientific Personnel of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

pashin.np@vcot.info



Александра Сергеевна Соколова – главный специалист административного отдела ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Aleksandra S. Sokolova – Chief Specialist, Administrative Department of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

sokolovaAS@vcot.info

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Елин А.М. – постановка проблемы; разработка концепции статьи; теоретическая часть; методы и направления исследования; критический анализ литературы; формулирование выводов; текстовое и графическое представление результатов исследования.

Пашин Н.П. – научное руководство темой исследования, анализ результатов исследования; логическое структурирование материала; редактирование общих выводов исследования.

Соколова А.С. – критический анализ литературы, анализ результатов исследования; логическое структурирование материала; редактирование общих выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Elin A.M. – statement of the problem; development of the conceptual framework of the article; theoretical part; methods and directions of research; critical analysis of the literature; conclusions; textual and graphical representation of the research results.

Pashin N.P. – scientific management of the research topic, analysis of research results; logical structuring of the material; editing of the general conclusions of the study.

Sokolova A.S. – critical analysis of the literature, analysis of research results; logical structuring of the material; editing of the general conclusions of the study.

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

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

Статья поступила в редакцию 09.03.2022; после рецензирования 22.03.2022, принята к публикации 01.04.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 09.03.2022; revised on 22.03.2022 and accepted for publication on 01.04.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-148-156

УДК 331.45

JEL J28; J63

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ

М.С. Москвина

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

<https://orcid.org/0000-0002-0942-0189>

АННОТАЦИЯ

На сегодняшний день в соответствии с требованиями российского законодательства работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда, одним из ключевых элементов которой является процедура оценки и управления профессиональными рисками. **Цель** работы: исследование существующих учебных программ по охране труда, связанных с вопросами профессиональных рисков, анализ и определение уровня компетентности специалистов в области охраны труда, на которых возложены обязанности, связанные с оценкой и управлением профессиональными рисками. В работе использовались **методы** сравнительного анализа, анализа нормативно-правовой базы, научной литературы и открытых источников. В результате исследования предложена шкала компетентности для специалистов в области охраны труда на основе Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования для определения возможности оценки и управления профессиональными рисками в организации. Содержащиеся в научном исследовании материалы и **результаты** работы могут быть использованы федеральными и региональными органами исполнительной власти при разработке методических рекомендаций в области охраны труда, программ обучения руководителей, специалистов, экспертов по оценке и управлению профессиональными рисками в организации.

Ключевые слова: профессиональные риски; обучение; управление профессиональными рисками; охрана труда; компетентность; оценка профессиональных рисков; специалист в области охраны труда; система управления.

Для цитирования: Москвина М.С. Вопросы профессиональной компетентности специалистов в области охраны труда при управлении профессиональными рисками. *Социально-трудовые исследования*. 2022;47(2):148-156. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-148-156.

ORIGINAL PAPER

PROFESSIONAL COMPETENCIES OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY SPECIALISTS IN OCCUPATIONAL RISK MANAGEMENT

M.S. Moskвина

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-0942-0189>

ABSTRACT

Today, in accordance with the requirements of Russian legislation, the employer is obliged to ensure the creation and functioning of a labor protection management system, one of the critical elements of which is the procedure for assessing and managing occupational risks. The paper **aims** to study the existing training programs on occupational health and safety related to issues of occupational risks and analyze the competencies of occupational health and safety specialists, who are entrusted with duties related to the assessment and management of occupational risks. The author uses **methods** of comparative analysis, analysis of the regulatory framework, scientific literature and open sources. As a result of the study, a scale of competence of occupational health and safety specialists based on the Federal State Educational Standard of Higher Education was proposed to assess and manage occupational risks in an organization. Federal and regional executive authorities can use the materials and **results** of this scientific study in the development of methodological recommendations in the field of occupational health and safety, training programs for managers, specialists, and experts in the assessment and management of occupational risks in the organization.

Keywords: occupational risks; training; occupational risk management; occupational health and safety; competence; occupational risk assessment; occupational health and safety specialist; management system.

For citation: Moskвина M.S. Professional competencies of occupational health and safety specialists in occupational risk management. *Social and labor research*. 2022;47(2):148-156. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-148-156.

ВВЕДЕНИЕ

1 марта 2022 г. в РФ вступил в силу Федеральный закон от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ», которым пересмотрен раздел X «Охрана труда» ТК РФ. Регуляторная гильотина кардинально изменила нормативную базу в сфере охраны труда. Обновленная редакция X раздела предусматривает проведение работодателями системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, включающими в себя оценку рисков травмирования и профессиональных заболеваний, принятие мер по их снижению или исключению, что должно обеспечить переход от «постфактумной» модели функционирования системы управления охраной труда к профилактической.

На сегодняшний день в соответствии с требованиями ст. 214 ТК РФ, работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда, одним из ключевых элементов которой является управление профессиональными рисками¹. Организация работы, связанной с оценкой и управлением профрисками, поручена специалистам по охране труда. Однако, как показывает практика, далеко не все из них способны эффективно ее выполнять, поскольку не обладают необходимым уровнем компетенции.

Это обстоятельство свидетельствует об актуальности проблемы зависимости состояния условий и охраны труда от уровня образования специалистов по охране труда, а также руководителей организаций и структурных подразделений, внутренних аудиторов по контролю системы менеджмента качества и работников-членов комиссий по оценке профрисков.

Для решения данных проблем и минимизации рисков необходимы соответствующие инструменты. Помимо технического и технологического факторов снижения профрисков, необходимо учитывать человеческий и организационный. Обучение работников как инструмент эффективного управления профессиональными рисками, в т. ч. снижения количества и тяжести несчастных случаев в организации, должно являться правилом². На данном этапе профессиональная компетентность специалистов по охране труда становится одним из основных инструментов эффективного управления профессиональными рисками.

Процедура управления профессиональными

рисками и ее включение в систему управления охраной труда также связана с отсутствием единой методологии оценки и управления профрисками. Существующие десятки различных методологических подходов вынуждают специалиста сначала изучить всю линейку методов, а уже затем выбрать наиболее подходящий и эффективный для своей организации. Различные концептуальные аспекты методологии усложняют анализ методов, повышают цену ошибки при его выборе и дальнейшей реализации. Ключевым фактором принятия работником оптимального выбора являются его компетентность, необходимые профессиональные знания. В противном случае он не способен принять правильное решение, необходимое работодателю.

Согласно отчету Европейского агентства по безопасности и гигиене труда (European Agency for Safety and Health at Work) «Общие ошибки в процессе оценки профессиональных рисков»³ при планировании оценки рисков одна из основных ошибок заключается в отсутствии проведения экспертизы компетентности риск-менеджера, который должен заниматься оценкой и управлением профессиональными рисками. Может случиться так, что работник, назначенный на выполнение той или иной задачи, окажется не способен их решить в силу отсутствия профильных знаний. Например, компетентный инженер-электрик при отсутствии специальной подготовки не способен дать оценку профессиональным рискам, являющимся результатом сложного химического процесса [1].

Высокий уровень профессиональной компетентности, владение основами научно-обоснованного подхода требуется специалисту и при выборе оптимального и эффективного метода из большого списка существующих международных и отечественных технологий, связанных с оценкой, анализом и управлением профессиональными рисками [2].

В настоящее время можно выделить 5 основных факторов, определяющих уровень профессиональной грамотности специалиста и влияющих на его назначение в качестве ответственного по выполнению задач в области оценки и управления профессиональными рисками:

1. Базовое образование.
2. Уровень профессионального развития и достижений в данной сфере, в т. ч. количество выявленных опасностей и допущенных ошибок (или их отсутствие) при выборе метода оценки рисков И. Т. П.

¹ Примерное положение о системе управления охраной труда (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №776н). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_205968/ (дата обращения: 04.02.2022).

² Douglas Landoll. The Security Risk Assessment Handbook. CRC Press; 2021. 512 с.

³ Seminar reports. URL: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/seminars/expert-workshop-on-e-tools> (дата обращения 04.02.2022)

3. Наличие опыта работы в качестве специалиста по охране труда в организации, в том числе в области оценки рисков.

4. Соответствие компетентности специалиста корпоративным стандартам и процедурам управления профессиональными рисками.

5. Влияние мотивационных аспектов руководителей и менеджеров организации всех уровней на выбор и назначение того или иного специалиста для выполнения поставленных задач.

Современные цифровые технологии управления охраной труда и профессиональными рисками предполагают еще более высокие требования к уровню профессиональной компетентности специалистов в области охраны труда. В ходе своего выступления на WorldSkills Hi-Tech-2019 В.В. Путин отметил, что к концу 2030 г. нерешенные проблемы в этой сфере могут привести к многомиллиардным потерям для национальной экономики⁴.

Профессиональная компетентность специалистов по охране труда требует непрерывного развития и особого подхода, поскольку обучение, в первую очередь, адресовано взрослым людям. От того, как оно организовано, как преподаватель работает с аудиторией, насколько он способен поддерживать мотивацию и заинтересованность слушателей, во многом зависят его результаты. Его успех определяется не пассивным восприятием информации, а осознанным интересом в получении необходимых знаний и навыков для использования их на практике [3, 4].

В книге «Эффективное обучение технике безопасности и охране здоровья» [5] разбираются различные виды тренингов и обучающих программ по охране труда. Авторы на множестве примеров доказали, как сделать программу обучения специалистов охране труда эффективной и при этом увлекательной. Обучение содержит как теорию, так и практические упражнения. Предлагаются упражнения по созданию карт рисков, как основы для идентификации и исследования опасностей на рабочем месте. Инструктор начинает занятие с того, что просит обучающихся создать карту рабочего места, на которой должны быть указаны все известные им опасности для безопасности и здоровья работников, существующие на конкретном рабочем месте. Для идентификации каждой опасности можно использовать различные существующие мето-

дики. Обучение носит интерактивный характер, основано на взаимодействии между тренером и участниками и включает разнообразные формы работы: лекции, семинары, выполнение практических упражнений в малых группах, решение кейсов, просмотр видеофильмов.

Подобно зарубежным организациям обучение в области охраны труда и профессиональных рисков осуществляют российские учебные центры и организации, оказывающие образовательные услуги.

Учебно-методический центр «Экостандарт» проводит 16-часовой курс «Система управления и контроля рисков в охране труда и технике безопасности» в виде очных и дистанционных занятий. Программа обучения включает в себя:

1. Правовые основы оценки профессиональных рисков.
2. Преимущества введения и основные проблемы при проведении оценки.
3. Методы и методики оценки профессиональных рисков.
4. Разработка корректирующих мероприятий.
5. Управление профессиональными рисками⁵.

Учебный центр SRG-ECO предлагает 24-часовой курс в рамках повышения квалификации по программе «Оценка и управление профессиональными рисками». По окончании обучения выдается удостоверение установленного образца о повышении квалификации. Программа обучения SRG-ECO по программе «Оценка и управление профессиональными рисками» включает в себя:

1. Основные понятия и терминологию в оценке рисков.
2. Нормы и принципы государственного регулирования в области охраны труда.
3. Основные элементы процесса управления рисками, источники и классификации угроз, риски, связанные с рабочей деятельностью.
4. Этапы и методологию выявления опасностей, характеристику, описание и оценку рисков.
5. Разработку мероприятий по управлению рисками.
6. Определение вероятности и потенциала вреда, порядок реагирования на возникшие угрозы.
7. Иерархию мер управления рисками.
8. Работу с персоналом по оценке и предотвращению угроз⁶.

⁴ Телемост с участниками движения WorldSkills// Сайт Президента России. 1 ноября 2019 г. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/61953> (дата обращения: 05.02.2022).

⁵ Экостандарт – курсы. URL: <https://ecostandardgroup.ru/services/uchebno-metodicheskij-centr/sistema-upravleniya-i-kontrolya-riskov-v-okhrane-truda-i-tekhnikе-bezopasnosti-/> (дата обращения: 18.02.2022).

⁶ Курсы SRG-ECO. URL: <https://srg-eco.ru/uchebnyj-centr/ohrana-truda/ocenka-upravlenie-professionalnymi-riskami/> / (дата обращения: 19.02.2022).

Учебный центр ООО «Смарта», использующий в процессе обучения виртуальную производственную среду с электронными тренажерами с применением устройств виртуальной реальности (VR), предлагает на выбор два курса по оценке профессиональных рисков.

Электронный тренажер предназначен для отработки навыков идентификации опасностей специалистами на рабочих местах и содержит около 40 различных виртуально смоделированных производственных объектов для проведения идентификации опасностей, такие как сварочный пост, столовая, офисные помещения, склад с зоной погрузки-разгрузки, ремонтная зона, склад горюче-смазочных материалов, зона строительства, котельная, трансформаторная подстанция⁷. Виртуальная производственная среда представляет собой виртуальный учебный класс. Преподаватель показывает особенности механического движения, применение мер управления, вследствие чего каждый обучающийся может видеть, как меняется уровень опасности в зависимости от различных управленческих действий [6].

Программа первого курса рекомендована для работодателей, занимающихся оценкой рисков самостоятельно или с привлечением экспертных организаций, и включает в себя:

- Роль и место управления профессиональными рисками в СУОТ;
- НПА, регулирующие управление профрисками в РФ;
- Методические документы в сфере управления рисками;
- Основные положения теории управления рисками;
- Внедрение процесса управления рисками в СУОТ;
- Сбор исходных данных;
- Идентификацию опасностей;
- Оценку уровней профессиональных рисков;
- Разработку мер управления профессиональными рисками;
- Использование результатов оценки рисков в СУОТ.

Программа второго курса состоит из практикума и 3D тренажера по идентификации опасностей, рассчитана на экспертные организации и специалистов, занимающихся оценкой профессиональных рисков, и включает в себя следующие разделы:

- Введение. Термины и определения;

- Сбор исходных данных. Составление перечня рабочих мест. Формирование комплекта документов. Объекты оценки рисков. Работа с источниками опасностей. Идентификация опасностей. Анализ мер управления. Осмотр рабочих мест. Проведение опроса работников;
- Оценка рисков в области безопасности труда и охраны здоровья. Оценка уровней профессиональных рисков. Оценка приемлемости рисков. Сравнительная оценка профессиональных рисков;
- Разработка мер управления профессиональными рисками. Анализ профессиональных рисков. Разработка дополнительных мер управления.

Сравнительный анализ (табл. 1) учебных программ различных учебных центров и основных разделов структуры учебной программы NEBOSH (National Examination Board of Occupational Safety and Health)⁸ показал высокий уровень соответствия.

АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩЕГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

В рамках проведенного исследования было рассмотрено и проанализировано действующие нормативные правовые акты и нормативные документы, международные, межгосударственные и национальные стандарты, в том числе профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда», утвержденный приказом Минтруда России от 22.04.2021 № 274н, вступивший в силу 1 сентября 2021 г. в котором в качестве одной из основных целей вида профессиональной деятельности указано управление профессиональными рисками. Ранее действующий профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда», утвержденный приказом Минтруда России от 04.09.2014 № 524н содержал в основной цели только снижение уровней профессиональных рисков и в описании трудовых функций – обеспечение снижения уровней профессиональных рисков с учетом условий труда [7]. Описание трудовых функций, входящих в действующий профстандарт, также содержит понятие «риски», а именно:

- Организация и проведение мероприятий, направленных на снижение уровней профессиональных рисков;
- Определение целей и задач системы управления охраной труда и профессиональными

⁷ Курсы Смарты. URL: http://lp.smarta.life/courses/ocenka-professionalnyh-riskov/?utm_source=smartalife (дата обращения: 19.02.2022).

⁸ Учебный центр NEBOSH. URL: www.yamnuskasafety.com/risk-assessment (дата обращения: 19.02.2022)

Сравнение учебных программ различных учебных центров / Comparison of training programs of various training centers

	УМЦ «Экостандарт» / TMC «Ecostandard»	УЦ SRG-ECO / TC SRG-ECO	УЦ ООО «Смартта» / TC Smarta	МУЦ MOT / ITCILO
Риск-ориентированный подход как важный принцип управления организацией	-	+	+	+
Как управление рисками вписывается в систему управления охраны труда	-	-	+	+
Что такое опасность, опасное событие, риск	+	+	+	+
Что такое оценка риска в производственной безопасности	+	+	+	+
Зачем нужна оценка риска	+	+	+	+
Требования к оценке риска (международные и российские нормы)	+	+	+	+
Контроль вредных и опасных факторов	-	-	-	+
Качественные и количественные методики оценки риска – критерии выбора	+	+	+	+
Идентификация опасностей (различные методики)	-	+	+	+
Анализ и ранжирование по уровню риска. Иерархия мер контроля риска	-	+	+	+
ALARP. Методы: «Швейцарский сыр», модель «BowTie»	-	-	-	-
Документирование оценки риска	+	+	+	+
Пересмотр оценки риска	+	+	+	+
Практикум	-	-	+	+
Дополнительно:	-	работа с персоналом по предотвращению угроз	применение VR эл.тренажеров	показ фильмов по охране труда Naro Films

Источник / Source: составлено автором по материалам учебных центров / compiled by the author based on the training centers' information.

- рисками; подготовка предложений по распределению полномочий, ответственности, обязанностей по вопросам управления охраной труда, оценки профессиональных рисков и обоснованию ресурсного обеспечения;
- Анализ мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, снижение профессиональных рисков, предупреждение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; консультирование работодателей и работников по вопросам обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах и оценки профессиональных рисков;
 - Методическое обеспечение стратегического управления профессиональными рисками в организации; координация работ по внедрению системы управления профессиональными рисками в организации; контроль работ по внедрению системы управления профессиональными рисками в организации; контроль и мониторинг результативности внедрения системы управления профессиональными рисками в организации.

Кроме того, в действующем профессиональном стандарте приводятся характеристики трудовых функций, в которых указаны необходимые умения и знания специалиста в области охраны труда по части управления профессиональными рисками. В число необходимых знаний в зависимости от уровня квалификации входят:

- Методы идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и порядок оценки профессиональных рисков;
- Методы оценки профессиональных рисков;
- Принципы построения и совершенствования процессов управления профессиональными рисками, контроль функционирования системы управления;
- Требования и правила составления отчета об оценке профессиональных рисков;
- Локальные нормативные акты по управлению профессиональными рисками в организации;
- Психологические аспекты внедрения управления профессиональными рисками;
- Современный международный и национальный опыт профессиональной деятельности риск-менеджера.

В требованиях к образованию и обучению специалиста в области охраны труда помимо высшего образования содержится обязанность получения дополнительного профессионального образования – программы повышения квалификации по оценке профессиональных рисков не реже чем один раз в три года⁹.

Одним из нововведений является обобщенная функция из пункта 3.4. – Стратегическое управле-

⁹ Профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда», утвержденный приказом Минтруда России от 22.04.2021 № 274н. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_384863/ (дата обращения: 22.02.2022).

ние профессиональными рисками в организации. В требованиях к образованию и обучению также помимо высшего образования содержится требование дополнительного профессионального образования – программы повышения квалификации по оценке профессиональных рисков не реже чем один раз в три года. Требуется не менее пяти лет в области охраны труда, в т. ч. не менее двух лет руководителем проектов и (или) руководителем подразделения в области условий и охраны труда, внутреннего контроля (аудита). И в качестве допуска к работе – обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года. Данная обобщенная функция включает в себя следующие трудовые функции:

- Методическое обеспечение стратегического управления профессиональными рисками в организации;
- Координация работ по внедрению системы управления профессиональными рисками в организации, контроль работ по внедрению;
- Контроль и мониторинг результативности внедрения системы управления профессиональными рисками в организации.

Стоит заметить, что пункт 3.4 данного профессионального стандарта относится не ко всем специалистам, а именно к заместителю руководителя организации по управлению профессиональными рисками и руководителю направления (подразделения) по управлению профессиональными рисками в организации.

Таким образом, вступивший в силу 1 сентября 2021 г. новый профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда», утвержденный приказом Минтруда России от 22.04.2021 № 274н, расширяет спектр трудовых функций специалиста в области охраны труда в части оценки и управления профессиональными рисками. Следовательно, риск-менеджерам необходимо повышать квалификацию в части управления профессиональными рисками в организации, проходить дополнительное обучение. В то же время стандарт требует доработки и актуализации в части управления профессиональными рисками, поскольку руководители и специалисты в области охраны труда ответственны за систему управления охраной труда, в том числе управления профрисками.

С 1 сентября 2022 г. вступает в силу новый порядок обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда¹⁰. В отличие от

¹⁰ Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» URL: <https://base.garant.ru/403324424/> (дата обращения: 15.03.2022).

ранее существующего порядка, содержащегося в Постановлении Минтруда России, Минобробразования России от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»¹¹, в новом уделяется должное внимание понятию «профессиональных рисков» в части обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда. Так, например, предложен примерный перечень тем для формирования программы обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, опасностей, идентифицированных в рамках системы управления охраной труда в организации и оценки профессиональных рисков.

Основополагающим в комплексе межгосударственных и национальных стандартов, руководящих и методических документов по обучению работников и изучению ими вопросов безопасности труда является ГОСТ 12.0.004-2015. «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения», устанавливающий основные виды, формы обучения и проверки знаний по безопасности труда занятых трудом лиц. Данный стандарт рекомендован к использованию как образец организации обучения другим видам безопасности деятельности человека, включая производственную деятельность. Содержащаяся в стандарте программа обучения «Программа Б.4 – Универсальная программа базового основного курса обучения «Основы управления условиями и охраной труда» включает в себя:

- Темы, связанные с управлением профессиональными рисками на уровне работодателя, определение понятия «профессиональных рисков», объяснение заинтересованности общества в снижении профессиональных рисков и предоставлении работнику безопасных условий труда;
- Уровни риска; идентификацию опасностей и оценку уровня;
- Основные принципы управления профессиональными рисками, организацию проведения оценки риска, методики оценки риска;

¹¹ Постановление Минтруда России, Минобробразования России от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40987/ (дата обращения: 22.02.2022).



Рис. 1 / Fig. 1. Количество указанных процедур по оценке профессиональных рисков в организациях в актах о смертельных несчастных случаях 2021 года / Number of identified risk assessment procedures in organizations based on the fatal accident acts in 2021

Источник / Source: рассчитано автором по материалам НС 2021 / author's calculations based on the Rostrud data for the NS 2021

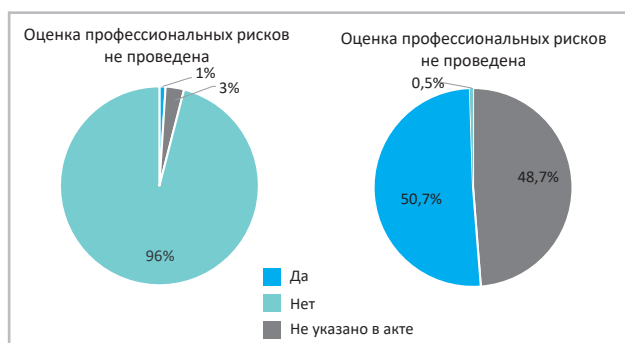


Рис. 2 / Fig. 2. Проведение оценки рисков в рамках управления профессиональными рисками в организациях из актов о смертельных несчастных случаях 2021 года / Risk assessment as part of occupational risk management in organizations based on the fatal accident acts in 2021

Источник / Source: рассчитано автором по материалам НС 2021 / author's calculations based on the Rostrud data for the NS 2021

- Организацию безопасного производства работ с повышенным профессиональным риском с учетом отраслевой специфики производственной деятельности работодателя, определение возможного характера и масштаба аварийных ситуаций и связанных с ними рисков в сфере охраны труда¹².

СВЯЗЬ ПРИЧИН НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ С СИСТЕМОЙ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ

Согласно полученным данным о смертельных несчастных случаях в 2021 г. (рис. 1) в 18% случаев оценка профессиональных рисков в организации была проведена, что почти вдвое меньше, чем в тех случаях, где было указано об отсутствии проведения оценки профессиональных рисков – 35%. Кроме того, стоит отметить тот факт, что в 47% проанализированных несчастных случаев, государственными инспекторами труда не были указаны разъяснения в части оценки профессиональных рисков.

¹² ГОСТ 12.0.004-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_205144/ (дата обращения: 22.02.2022).

Рассматривая наличие в организациях, где произошли несчастные случаи, системы управления профессиональными рисками (рис. 2), приходим к выводам:

- Там, где была проведена оценка профессиональных рисков, в более половины рассмотренных актов (50,7%) отмечено наличие системы управления профессиональными рисками, в 48,7% актов не указана информация, в 0,5% случаев управление профессиональными рисками не проводится;
- Там, где не была проведена оценка профессиональных рисков, в 96% случаев отсутствует процедура управления профессиональными рисками в организациях, в 3% актов информация не указана, и в 1% случаев несмотря на то, что оценка рисков не выполнена, система управления профессиональными рисками существует (например, сформированный перечень опасностей).

Следовательно, компетентность специалистов по охране труда в организации может не соответствовать требуемому законодательством уровню. Поскольку система управления профессиональными рисками является частью системы управления охраной труда, нарушение процедуры управления профрисками – одна из причин, приводящая к возникновению несчастных случаев на производстве.

КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К СПЕЦИАЛИСТУ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА В ВОПРОСЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ

Управлением профессиональными рисками в организации должен заниматься руководитель и специалист по охране труда. Квалификация последнего напрямую влияет на эффективность функционирования системы управления охраной труда в организации. В табл. 2 представлена трехцветная шкала компетентности для специалистов в области охраны труда на основе Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. Темно-серый сектор (графы 1-4) означает невозможность оценивать и управлять профессиональными рисками в организации, серый сектор (графы 5-7) указывает на наличие сложностей практического (в т. ч. методологического) характера, белый сегмент (графа 8) указывает на возможность оценки и управления профессиональными рисками [8].

Без высшего образования по направлению «Техносферная безопасность» невозможно правильно оценивать и эффективно управлять

Таблица 2 / Table 2

Шкала компетентности специалиста по охране труда для оценки и управления профессиональными рисками / Occupational health and safety specialist competence scale for assessing and managing occupational risks

№	Уровень компетентности специалиста по ОТ (наличие образования, прохождение курсов) / The level of occupational health and safety specialist competence (availability of education, courses)	Соответствующие компетенции в ФГОС ВО (3++) / Relevant competencies of the Federal State Educational Standard of Higher Education (3++)	Возможность оценки и управления профессиональными рисками в организации / Ability to assess and manage professional risks in an organization
1	Высшее гуманитарное образование, дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) ¹	Универсальные компетенции: УК-1 – УК-11 Общеобразовательные функции: ОПК-1 – ОПК-9 Профессиональные компетенции – определяются на основе проф. стандартов	Невозможно
2	Высшее гуманитарное образование, дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) + сертификат «Специалист по охране труда»	Универсальные компетенции: УК-1 – УК-11 Общеобразовательные функции: ОПК-1 – ОПК-9 Профессиональные компетенции – определяются на основе проф. стандартов	Невозможно
3	Высшее техническое образование ²	Универсальные компетенции: УК-1 – УК-10 Общеобразовательные функции: ОПК-1 – ОПК-5 Профессиональные компетенции – определяются на основе проф. стандартов	Невозможно
4	Высшее техническое образование, дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) + сертификат «Специалист по охране труда»	Универсальные компетенции: УК-1 – УК-10 Общеобразовательные функции: ОПК-1 – ОПК-5 Профессиональные компетенции – определяются на основе проф. стандартов	Невозможно
5	Высшее образование по направлению «Техносферная безопасность» (бакалавриат) ³	Универсальные компетенции: УК-1 – УК-11 Общеобразовательные функции: ОПК-1 – ОПК-5 Профессиональные компетенции – определяются на основе проф. стандартов	Возможно Вероятны практические сложности, сложности на этапе оценки профессиональных рисков
6	Высшее образование по направлению «Техносферная безопасность» (бакалавриат), сертификат «Специалист по охране труда» + опыт в должности специалиста по охране труда не менее 3 лет	Универсальные компетенции: УК-1 – УК-11 Общеобразовательные функции: ОПК-1 – ОПК-5 Профессиональные компетенции – определяются на основе проф. стандартов	Возможно Вероятны сложности на этапе оценки профессиональных рисков
7	Высшее образование по направлению «Техносферная безопасность» (магистратура) ⁴	Универсальные компетенции: УК-1 – УК-6 Общеобразовательные функции: ОПК-1 – ОПК-5 Профессиональные компетенции – определяются на основе проф. стандартов	Возможно Вероятны практические сложности
8	Высшее образование по направлению «Техносферная безопасность» (магистратура), сертификат «Специалист по охране труда» + опыт в должности специалиста по охране труда не менее 1 года	Универсальные компетенции: УК-1 – УК-6 Общеобразовательные функции: ОПК-1 – ОПК-5 Профессиональные компетенции – определяются на основе проф. стандартов	Возможно

Источник / Source: составлено автором на основе Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования / compiled by the author based on the Federal State Educational Standards of Higher Education.

¹ Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 августа 2014 г. № 940 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 45.03.2 Лингвистика (уровень бакалавриата)» URL: <https://base.garant.ru/70734844/> (дата обращения: 12.03.2022).

² Приказ Министерства образования и науки РФ от 3 сентября 2015 г. № 955 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника (уровень бакалавриата)» URL: <https://base.garant.ru/71204946/> (дата обращения: 12.03.2022).

³ Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 25.05.2020 № 680 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность» URL: <http://base.garant.ru/74341264/> (дата обращения: 12.03.2022).

⁴ Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 25.05.2020 № 678 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 20.04.01 Техносферная безопасность» URL: <https://base.garant.ru/74341072/> (дата обращения: 12.03.2022).

профессиональными рисками в организации. Поэтому необходима соответствующая компетентность, а именно наличие высшего образования по направлению подготовки «Техносферная безопасность» и практический опыт работы в организации.

ВЫВОДЫ

С внедрением управления профессиональными рисками в организации необходимо пересматривать существующие программы обучения руководителей и специалистов, вводить новые модули, касающиеся управления профрисками на основе наилучших современных методов идентификации, оценки и контроля.

Проведенный анализ существующих программ обучения специалистов по оценке рисков позволяет рекомендовать внести изменения в профессиональный стандарт специалиста по охране труда. В настоящее время обобщенная трудовая функция «Стратегическое управление профессиональными рисками в организации» включает знания, умения и навыки управленческого характера, не предусматривающие глубоких и детальных знаний опасностей и методов оценки профессиональных рисков, и относится к руководителям высокого уровня (заместитель руководителя организации по управлению профессиональными рисками, руководитель направ-

ления (подразделения) по управлению рисками). Целесообразным будет дополнить умения и навыки руководителя рисками более детальным ознакомлением с сутью и содержанием самого процесса оценки рисков либо дополнить стандарт обобщенной трудовой функцией, соответствующей специалисту по оценке рисков, имеющему навык и практический опыт оценки профессиональных рисков на рабочих местах.

В качестве инструмента мотивации можно использовать разработанную шкалу компетентности для специалистов в области охраны труда. Без высшего образования по направлению «Техносферная безопасность» правильно оценивать

и эффективно управлять профессиональными рисками в организации невозможно. Поэтому необходима соответствующая компетентность, а именно высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» и практический опыт работы в организации.

Качественное обучение, подготовка, а также постоянное повышение квалификации, связанные с наработкой навыка распознавания опасностей и своевременного реагирования на профессиональные риски будут способствовать формированию культуры безопасности и, следовательно, снижению случаев травмирования работников.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Dr Sandra Gadd, Dr Deborah Keeley, Dr Helen Balmforth. Good practice and pitfalls in risk assessment, HSE. URL: <http://www.hse.gov.uk/RESEARCH/rrhtm/rr151.htm> (дата обращения: 16.02.2022).
2. Bakiko E., Serdyuk V. The labor protection specialist competence influence on the professional risk management state. 2020;178(4):01087. DOI: 10.1051/e3sconf/202017801087.
3. Литвяков Р., Байгереев М. Как научить управлять рисками? Практика реализации учебных программ по оценке и управлению профессиональными рисками. Человек и труд. 2010;(3):29-34.
4. Beese Nils Ove, Rodriguez Francisca S., Spilski Jan, Lachmann Thomas. Development of a Digital Video-Based Occupational Risk Assessment Method. 2021. DOI: 10.3389/fpubh.2021.683850.
5. Barbara Hilyer, Alan Veasey, Kenneth Oldfield, Lisa Craft-McCormick. Effective Safety and Health Training. CRC Press; 1999. 344 p.
6. Егоренкова С. В., Быков П. М. Принципы разработки инновационной модульной программы переподготовки специалистов по охране труда малых и средних промышленных предприятий. Вестник Череповецкого государственного университета. 2019;2(89):201-210. DOI: 10.23859/1994-0637-2019-2-89-20.
7. Рябова В. Е. Профессиональный стандарт как индикатор уровня квалификации специалистов в области охраны труда. Безопасность и охрана труда. 2020;4(85):14-19.
8. Седельников Г. Е., Фомин А. И., Ермолаев А. М. Внедрение технологий цифрового обучения для повышения качества обучения работников охране труда. Безопасность труда в промышленности. 2019;(1):62-66. DOI 10.24000/0409-2961-2019-1-62-66.

REFERENCES

1. Dr Sandra Gadd, Dr Deborah Keeley, Dr Helen Balmforth. Good practice and pitfalls in risk assessment, HSE. URL: <http://www.hse.gov.uk/RESEARCH/rrhtm/rr151.htm> (accessed on 16.02.2022).
2. Bakiko E., Serdyuk V. The labor protection specialist competence influence on the professional risk management state. 2020;178(4):01087. DOI: 10.1051/e3sconf/202017801087.
3. Litvyakov R., Baigereev M. How to teach risk management? The practice of implementing training programs on professional risk assessment and management. Chelovek i trud = Man and labor. 2010;(3):29-34. (In Russ.).
4. Beese Nils Ove, Rodriguez Francisca S., Spilski Jan, Lachmann Thomas. Development of a Digital Video-Based Occupational Risk Assessment Method. 2021. DOI: 10.3389/fpubh.2021.683850.
5. Barbara Hilyer, Alan Veasey, Kenneth Oldfield, Lisa Craft-McCormick. Effective Safety and Health Training. CRC Press; 1999. p. 344.
6. Egorenkova S. V., Bykov P. M. The principles of developing innovative modular programme of specialist retraining on occupational safety and health for small and medium-sized industrial enterprises. Bulletin of the Cherepovets State University. 2019;2 (89);201-210. DOI: 10.23859/1994-0637-2019-2-89-20 (In Russ.).
7. Rjabova, V. E. Professional standard as level indicator of qualification of specialists in labour protection. Bezopasnost' i ohrana truda = Safety and labor protection. 2020;4(85):14-19. (In Russ.).
8. Sedelnikov G. E., Fomin A. I., Ermolaev A.M. Introduction of digital learning technologies to improve the quality of labor protection training for employees. Bezopasnost' truda v promyshlennosti = Industrial Safety. 2019;1;62-66. DOI 10.24000/0409-2961-2019-1-62-66. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Мария Сергеевна Москвина – аналитик центра исследований охраны труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Maria S. Moskvina – Analyst, Labor Protection Research Center, Federal State Budgetary Institution «All-Russian Research Institute of Labor» of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
ms_moskvina@vcot.info

Статья поступила в редакцию 29.03.2022; после рецензирования 05.04.2022, принята к публикации 08.04.2022. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 29.03.2022; revised on 05.04.2022 and accepted for publication on 08.04.2022. The author read and approved the final version of the manuscript.